

PERILAKU KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KARAWANG

Dede Akbar Ramadhan^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.dederamadhan@mhs.ubpkarawang.ac.id*

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 21-04-2023

Accepted: 25-05-2023

Abstrak : Perilaku kerja merupakan tindakan individu diarahkan pada inisiasi dan pengenalan atas ide-ide, proses produksi, atau prosedur baru dan bermanfaat dalam aturan kerja kelompok maupun organisasi. Pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang lebih pada keberhasilan dalam meningkatkan pelayanan instansi. Penelitian ini beralasan untuk menganalisis perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengimplementasikan metode studi kasus. Dengan demikian, unit analisis yang diamati adalah perilaku kerja karyawan di PT. Pos Indonesia karawang dengan elemen penelitian meliputi indikator perilaku kerja yaitu motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, kepercayaan diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model penelitian yang menunjukkan pengaruh nilai-nilai religius, kualitas komunikasi, dan integritas personal terhadap kinerja karyawan. Dan untuk menganalisa perilaku kerja karyawan saat bekerja di PT. pos Indonesia karawang dan untuk mendeskripsikan perilaku kerja karyawan saat bekerja di PT. pos Indonesia karawang.

Kata Kunci : Perilaku Kerja, Motivasi Kerja, PT Pos Indonesia Karawang



PENDAHULUAN

Perilaku karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya adalah keluarga, nilai-nilai religi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/ masyarakat. Ketika nilai-nilai religi dan tujuan bisnis bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik. Nilai-nilai religi yang terkait dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara karyawan dalam berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi.

Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan karyawan dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun. Tanpa keterlibatan karyawan, organisasi tidak dapat merealisasikan tujuan dan strateginya menjadi kenyataan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, organisasi harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara karyawan dan organisasi sehingga mampu bertindak sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk disaingi.

Seberapa banyak waktu dan energi karyawan yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka tergantung pada banyak faktor. Beberapa diantaranya adalah mungkin memerlukan uang tambahan, tertantang pada pekerjaan, dan mungkin juga ingin mengesankan atasan mereka ataupun memiliki kesempatan yang lebih baik untuk promosi, Namun, beberapa karyawan menginvestasikan banyak waktu dan tenaga dalam pekerjaan mereka hanya karena mereka menyukai apa yang mereka kerjakan.

Dalam lingkungan yang dinamis, memperoleh keunggulan kompetitif merupakan salah satu tujuan utama bagi keberhasilan sebuah organisasi. Sejumlah organisasi menyadari hal ini sebagai aspirasi tertinggi mereka untuk bertahan dalam lingkungan perubahan yang drastis. Untuk mencapai tujuannya, organisasi sangat bergantung pada karyawan yang tampil lebih efektif, efisien, berdedikasi, memiliki integritas, nilai-nilai religius dan termotivasi tinggi.

Dalam 20 tahun terakhir, ada peningkatan perhatian terhadap keragaman nilai-nilai religius dalam organisasi. Hasil riset menunjukkan bahwa keragaman nilai-nilai religius memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi, produksi, keterampilan, ide dan pengalaman kerja. Keragaman nilai-nilai religius individu dapat membantu mempromosikan inovasi atau produktivitas kerja karena orang dengan nilai-nilai religius yang berbeda dapat menggunakan kemampuan kognitif mereka untuk memecahkan masalah. Selanjutnya, penelitian yang ada telah memfokuskan pada pengaruh keragaman nilai-nilai religius dan pengembangan ekonomi dalam perbandingan lintas negara.

Nilai-nilai religius karyawan dapat berfungsi sebagai sumber daya personal yang sangat penting untuk menjaga atau melindungi diri dari munculnya rasa kecemasan terkait pekerjaan. Ketika tingkat nilai-nilai religius karyawan tinggi, maka rasa kecemasan terkait pekerjaan menjadi berkurang, yang memiliki 3 konsekuensi positif bagi kinerja tugas mereka (De Clercq et al., 2017). Nilai-nilai religius mampu memberikan bimbingan, dorongan dan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan kinerja terbaik mereka. Selanjutnya, individu yang religius cenderung memiliki keyakinan pro-sosial yang lebih tinggi dan terlibat secara totalitas dalam perilaku pro-sosial dibanding individu yang tidak memiliki nilai-nilai religius.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menjelaskan perilaku kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia karawang.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan deskriptif

Metode Penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif berfokus pada peristiwa atau fenomena yang terjadi pada lingkungan aslinya. Penelitian ini berdasarkan kepada penelitian yang dilakukan dengan mencari data kepuasan kerja kepada karyawan PT. Pos Indonesia Karawang. yang mana disana akan mendapat data bagaimana karyawan mendapat kepuasan kerja kontrak.

Beberapa penjelasan dari para ahli tentang metode kualitatif yaitu sebagai berikut:

- a. Bogdan dan Taylor (1955) dalam Dr. Drs. I Wayan Suwendra, S.Pd., M.Pd (2017) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.
- b. Erikson (1986) dalam Dr. Drs. I Wayan Suwendra, S.Pd., M.Pd (2017) menjelaskan penelitian kualitatif sebagai suatu proses investigasi yang dilakukan secara intensif, dengan proses pencatatan teliti tentang apa yang terjadi di lapangan, melalui suatu refleksi analitik terhadap dokumen, yang menyajikan bukti-bukti dan melaporkan hasil analisis secara deskriptif atau langsung dengan mengutip hasil wawancara maupun komputer umanistik ive.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. lokus penelitian pada PT Pos Indonesia karawang. Dengan informan 1 orang kepala kantor, dengan 1 orang O-ranger dan 3 orang karyawan dan karyawan yang dipilih dengan *purposive* sampling. Dikumpulkan melalui wawancara, survei lapangan dan mengambil pencatatan data dengan primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2019: 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

3. Populasi, sampel, dan teknik sampling

a. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Pos Indonesia karawang. Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

b. Sampel penelitian

Dasar penelitian ini terdiri dari kepala kantor PT. Pos Indonesia Karawang, O-range, dan Karyawan perusahaannya. Dengan demikian sampel penelitian kurang lebih sebanyak 6 Orang.

c. Teknik sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Primer

Daya yang diambil adalah data yang diperoleh hasil dari wawancara dan observasi seperti kepada kepala kantor, O-ranger dan Karyawan yang bersangkutan.

b. Sekunder

Data yang diperoleh melalui hasil dari dokumentasi, observasi yang diperoleh dari lokasi penelitian.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara khusus yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi serta wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menentukan teknik pengumpulan data harus sesuai permasalahan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Selain wawancara, observasi juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa 67 penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Hal-hal yang di observasi adalah tentang perilaku kerja di PT pos Indonesia karawang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran real suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden dan jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam. Teknik wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah *indept interview* atau wawancara mendalam, yaitu teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan panduan atau pedoman wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan fokus penelitian, wawancara yang dilakukan bersifat terbuka dan terstruktur.

c. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh melalui dokumentasi. Dokumentasi merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca fakta yang tersimpan dalam data dan foto saat penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa dokumen yang mendukung tentang penelitian yang berhubungan dengan perilaku kerja di PT Pos Indonesia.

5. Metode analisis data

Dalam melakukan teknik analisa data kualitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan

a. Mengorganisasikan data. Penulis mendapatkan data langsung dari subjek melalui wawancara dan observasi, dimana data tersebut direkam dengan tape *recorder handphone* dan dibantu alat tulis lainnya. Kemudian penulis mengubah hasil wawancara dan bentuk rekaman menjadi bentuk tertulis secara verbatim.

b. Menguji asumsi atau permasalahan yang ada terhadap data. Setelah kategori pola data tergambar dengan jelas, penulis menguji data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan. Penulis akan menyesuaikan antara hasil wawancara dan observasi apakah konsisten. Pada tahap ini kategori yang telah didapat melalui analisis ditinjau kembali 572 berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan dalam bab II, sehingga dapat dicocokkan apakah ada kesamaan antara landasan teoritis dengan hasil yang dicapai.

c. Menulis hasil penelitian Penulisan data subjek yang telah berhasil dikumpulkan merupakan suatu hal yang membantu penulis untuk memeriksa kembali apakah kesimpulan yang dibuat telah selesai. Dalam penelitian ini, penulisan yang dipakai adalah penulisan data-data dan hasil penelitian berdasarkan wawancara mendalam

dan observasi. Proses dimulai dari data-data yang diperoleh dari subjek dan *significant other*, dibaca berulang kali sehingga penulis mengerti benar permasalahannya, kemudian dianalisis, sehingga didapat gambaran mengenai penghayatan pengalaman dan subjek.

6. Alat bantu penelitian

Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bersumber alami. Oleh sebab itu seorang peneliti harus melakukan penelitian langsung atau dengan turun lapangan secara langsung ke lokus penelitian yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh hasil dari penelitian kualitatif yaitu berbentuk dokumentasi lewat tertulis hasil dari rekaman.

a. Observasi

Observasi adalah pangkal data yang harus dipersiapkan dalam penelitian kualitatif.

b. Wawancara

Wawancara disini yaitu dalam berbentuk catatan yang mana ada balasan dari seorang narasumber.

c. Dokumentasi

Dokumentasi disini yaitu penjelasan yang telah berupa hasil dari observasi dan wawancara kemudian di dokumentasikan yang berbentuk salah satunya seperti foto bersama narasumber yang bersangkutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

1. Nama perusahaan : PT. POS INDONESIA KARAWANG

2. Lokasi : jl raya telukbango desa telukbango batujaya karawang 41354

Sejarah Perusahaan

Dunia perposan modern muncul di Indonesia sejak tahun 1602 pada saat VOC menguasai bumi nusantara ini. Pada saat itu, perhubungan pos hanya dilakukan di kota-kota tertentu yang berada di Pulau Jawa dan luar Pulau Jawa. Surat-surat atau paket-paket pos hanya diletakkan di Stadsherbrg atau Gedung Penginapan Kota sehingga orang-orang harus selalu mengecek apakah ada surat atau paket untuknya di dalam gedung itu. Untuk meningkatkan keamanan surat-surat dan paket-paket pos tersebut, Gubernur Jenderal G. W. Baron Van Imhoff mendirikan kantor pos pertama di Indonesia yang terletak di Batavia (Jakarta). Pos pertama ini didirikan pada tanggal 26 Agustus 1746.

Era kepemimpinan Gubernur Jenderal Daendels di VOC membuat sebuah kemajuan yang cukup berarti di dalam pelayanan pos di nusantara. Kemajuan tersebut berupa pembuatan jalan yang terbentang dari Anyer sampai Panarukan. Jalan sepanjang 1.000 km ini sangat membantu dalam mempercepat pengantaran surat-surat dan paket-paket antarkota di Pulau Jawa. Jalan yang dibuat dengan metode rodi (kerja paksa) ini dikenal dengan nama *Groote Postweg* (Jalan Raya Pos). Dengan adanya jalan ini, perjalanan antara Provinsi Jawa Barat sampai Provinsi Jawa Timur, yang awalnya bisa memakan waktu puluhan hari, bisa ditempuh dalam jangka waktu kurang dari seminggu.

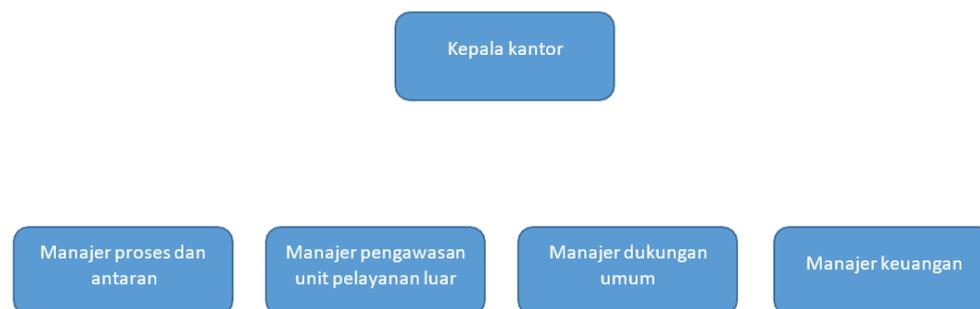
Arus perkembangan teknologi telepon dan telegraf yang masuk ke Indonesia pun mengubah sistem pelayanan pos di Indonesia. Pada tahun 1906, pos di Indonesia pun akhirnya berubah menjadi *Posts Telegraafend Telefoon Dienst* atau Jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (PTT). Layanan pos yang awalnya berpusat di Welrevender (Gambir) juga berpindah ke Dinas Pekerjaan Umum atau *Burgerlijke Openbare Werker* (BOW) di Bandung pada tahun 1923. Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, Jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang. Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih kekuasaan Jawatan PTT tersebut dan kemudian secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik

Indonesia. Peristiwa tersebut terjadi pada tanggal 27 September 1945. Hari itu pun diperingati sebagai Hari Bakti PTT atau Hari Bakti Parpostel.

Cukup banyak perubahan dalam sistem Pos Indonesia sendiri. Perubahan tersebut terlihat dari bentuk badan usaha yang dimiliki oleh Pos Indonesia secara terus-menerus dari tahun ke tahun. Pada tahun 1961, Pos Indonesia resmi menjadi perusahaan negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 240 Tahun 1961. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa Jawatan PTT itu kemudian berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Setelah menjadi perusahaan negara, Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) mengalami pemecahan menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Hal ini bertujuan untuk mencapai perkembangan yang lebih luas lagi dari masing-masing badan usaha milik negara (BUMN) ini. Pemecahan PN Postel menjadi PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi ini memiliki legalitas hukum melalui Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1965.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1978 dikeluarkan untuk mengubah lagi bentuk badan usaha dari pelayanan pos di Indonesia ini (melalui PN Pos dan Giro). Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut, Perusahaan Negara Pos dan Giro berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro). Hal ini bertujuan untuk semakin mempermudah keeluasaan pelayanan pos bagi masyarakat Indonesia. Perubahan bentuk usaha dari sebuah perusahaan negara menjadi perusahaan umum ini pun disempurnakan lagi supaya bisa mengikuti iklim usaha yang sedang berkembang melalui keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1984 mengenai tata cara pembinaan dan pengawasan.

Struktur Perusahaan



Gambar 1. Struktur Perusahaan

Profil Responden

Nama : Yusuf

Status : Sudah menikah Jenis kelamin : Laki-laki Jabatan : Kepala kantor

Hasil Penelitian

Berdasarkan deskripsi hasil survey, observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan di cabang utama PT. Pos Indonesia karawang, dapat dijelaskan melalui definisi dan pengukuran perilaku kerja karyawan yaitu :

Tabel 1. Hasil Penelitian Perilaku Kerja Karyawan

No	Variable perilaku kerja karyawan	Hasil peneliti
1.	Motivasi (<i>motivation</i>)	<p>Sikap motivasi (<i>motivation</i>) di gambarkan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mayoritas karyawan menunjukkan sikap disiplin kerja, seperti datang tepat waktu. Demikian pula pada waktu jam pulang sesuai dengan jadwal perusahaan. 2. Karyawan diberikan tunjangan yang berupa THR dan bonus apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, selain itu juga perusahaan tidak segan memberikan penghargaan berupa tambahan gaji lembur. 3. Karyawan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, ini dibuktikan dengan terjalannya interaksi yang baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan rekan kerjanya.
2.	Produktivitas (<i>productivity</i>)	<p>Sikap produktivitas (<i>productivity</i>) ditunjukkan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengemban dan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan pembagian tugas dan penempatan kerja yang tepat, agar pekerjaan tersebut mampu berjalan efektif dan efisien. 2. Beberapa dari karyawan memiliki perhatian yang lebih untuk selalu serius dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, contohnya seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu satu bulan, pada akhirnya mampu diselesaikan dalam waktu satu minggu. 3. Setiap karyawan mampu memberikan pencapaian target yang maksimal terhadap perusahaan baik berupa kuantitas maupun kualitas.

3.	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	Sikap tanggung jawab (<i>responsibility</i>) didapatkan melalui: 1. Pembagian kerja yang jelas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh perusahaan, seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk men <i>training</i> karyawan baru, dengan menjelaskan apa-apa saja tugas yang nantinya karyawan <i>training</i> kerjakan, dalam hal ini karyawan tersebut rela bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaannya. 2. Karyawan mampu bertanggung jawab dan mampu mengambil keputusan pada hasil kerja yang sudah mereka kerjakan. 3. Karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri, dan menerima kritik atau saran dengan baik yang diberikan oleh pimpinan maupun pelanggan yang komplain atas kinerjanya.
4	Kertas keras (<i>work hard</i>)	Sikap kerja keras (<i>work hard</i>) ditunjukkan melalui: 1. Mayoritas dari karyawan memiliki etos kerja dan inisiatif yang tinggi untuk mengembangkan dirinya lebih baik lagi. 2. Karyawan mampu berkomitmen dengan pekerjaannya, dengan mendahulukan pekerjaannya daripada dirinya sendiri. 3. Karyawan dapat memahami bahwa menyerah dalam bekerja bukanlah sebuah solusi melainkan dapat menimbulkan masalah baru.

Pembahasan

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya perilaku karyawan dapat ditunjukkan melalui gaya berbicara dengan atasan, menyetik surat, menyimpan arsip dan melayani pelanggan.

Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Perilaku kerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya adalah semangat dan motivasi dalam bekerja.

Perilaku karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah keluarga, nilai-nilai religi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/masyarakat (Ameraldo & Ghazali, 2021) (Ameraldo et al., 2019).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud, 2020), perilaku didefinisikan sebagai "tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan." Sejalan dengan pengertian tersebut, Oxford University Press mendefinisikan perilaku (*behaviour*) dalam dua arti, yaitu

1. Baik-buruknya seseorang dalam melakukan sesuatu (*behaves*), khususnya kepada orang lain, atau
2. Cara seseorang atau seekor binatang atau tumbuhan atau bahan kimia dan sebagainya melakukan sesuatu (*bersikap*) atau berfungsi terhadap situasi tertentu.

Merujuk pada kedua pengertian tersebut, maka secara umum yang dimaksud dengan perilaku dalam penelitian ini tanggapan, reaksi atau respon. Jadi Perilaku Kerja dapat diartikan sebagai respon terhadap pekerjaan.

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut (Nani, 2020) (Defia Riski Anggarini, Putri, et al., 2021).

Perilaku Kerja karyawan Yang Positif dan Negatif

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami dilingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. definisi perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengatualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan datang orang dengan tipe ini lakukan dilingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Beberapa perilaku positif sebagai karyawan atau pegawai yang baik yaitu:

1. Menampilkan etos kerja yang tinggi

Seperti, pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi, bisa memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki perencanaan dalam bekerja, mempunyai target dalam bekerja, tidak selalu menunggu perintah dalam bekerja, memaksimalkan potensi diri selalu semangat, tidak mudah putus asa, berani mengambil resiko dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat.

2. Menunjukkan hubungan personal yang simpatik

Seperti, bertutur kata halus dan sopan, menghargai atasan dan teman, suka menolong, bisa menempatkan diri, selalu ceria, tidak segan meminta maaf bila melakukan kesalahan, mudah memaafkan kesalahan orang lain, supel, mudah diajak bekerja sama, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, loyalitas terhadap atasan, tidak suka membuat konflik

3. Mampu menyikapi perubahan secara positif

Seperti, selalu menyadari bahwa perubahan akan terus terjadi, setiap perubahan pasti ada sisi positif dan negatifnya, menyikapi perubahan peraturan secara positif, menyadari bahwa setiap perubahan terkadang tidak memuaskan semua pihak, dan menyadari bahwa apa yang terjadi saat ini adalah yang terbaik, selalu siap mengantisipasi perubahan, dapat mengambil manfaat dari setiap perubahan yang terjadi.

4. Memiliki kendali diri yang kuat

Seperti, mampu mengendalikan amarah, dapat mengontrol pembicaraan, selalu tersenyum pada orang lain, mampu meredam rasa iri, mampu menahan godaan materi, mampu mengendalikan rasa malas, bisa berfikir dengan kepala dingin, selalu berpikir sebelum bertindak, sadar posisi dan peran, sadar akan kelemahan diri sendiri, bisa memahami orang lain dan selalu berserah diri pada yang kuasa.

5. Mampu meringankan tugas atasan

Seperti membantu atasannya sebisanya, dapat memberikan solusi kepada atasan, tidak pernah menolak atasan selama tidak melanggar hukum, mengingatkan atasan dengan cara santun, jika harus menolak perintah atasan tolaklah dengan santun, tahu tugas dan tanggungjawab yang diemban atasannya.

6. Mampu menjadi contoh orang lain

Seperti, mempunyai sifat jujur, menghindari perilaku yang tidak pantas, mau membagi ilmunya dengan orang lain, tidak menyimpan dendam dengan orang lain, tidak menyakiti orang lain, tidak menunda pekerjaan dan tidak sombong.

7. Mampu membedakan antara hak dan kewajiban

Seperti, selalu berfikir apakah yang dilakukan itu salah atau benar, selalu menggunakan hati nurani dalam menyikapi masalah, tidak mau menerima yang bukan hak nya, berusaha menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, tidak membalas yang salah, menghaapi setiap konflik dengan kepala dingin dan selalu berfikir bekerja untuk ibadah.

8. Kreatifitas dan inovatif

Mempunyai prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, memiliki ide-ide cemerlang, cepat menangkap perkembangan yang terjadi dan suka belajar, tidak takut gagal dan berani mengambil resiko, mau belajar dari orang lain.

9. Berjiwa besar dan berlapang dada

Seperti, menghargai keberadaan oranglain, mengakui kelebihan oranglain, mampu menahan hawa nafsu, tidak suka mencela oranglain, tidak mudah kecewa, bersikap baik pada orang yang memusuhi kita dan selalu berfikir positif.

Adapun perilaku negaatif yang biasa dilihat dari seseorang ditempat kerja yaitu:

Tipe Locomotif, Tipe Perfeksionis, Tipe Manusia Es, Tipe Bukan tugas saya, Tipe Penyebar gosip, Tipe Pesimis, Tipe Miskin komitmen, Tipe pengkritik, Tipe tukang ngambek, Tipe rela berkorban, Tipe menyalahkan diri sendiri, Tipe pencari kambing hitam, Tipe mudah retak, Tipe manusia detail.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Semakin baik perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kerja akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, jika perilaku yang ditunjukkan berbanding terbalik maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Dalam upaya peningkatan perilaku kerja karyawan salah satunya melalui pemberian insentif secara prosedural, baik dalam bentuk material maupun non material. Di samping itu juga perlu diperhatikan beberapa unsur lain seperti: keselamatan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian gaji dan tunjangan lain serta tersedianya berbagai fasilitas yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang didapat dari karyawan PT. Pos indonesia, peneliti memiliki beberapa saran, diantaranya kepada perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktifitas, tanggung jawab dan kerja keras, dalam melakukan pengawasan secara menyeluruh serta memberikan keteladanan yang positif dalam memimpin karyawan, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Hendaknya pihak perusahaan mampu mengakomodasi perilaku karyawan, agar setiap karyawan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, yang dapat dilakukan dengan cara mengajak karyawan untuk berdiskusi baik secara personal maupun

bersama-sama, menekankan pentingnya kebersamaan, meningkatkan komitmen kerja, dan melakukan aktivitas bersama-sama di luar jam kerja secara berkala.

Apabila perusahaan telah memperhatikan dengan sungguh-sungguh berbagai kebutuhan karyawan, maka akan sangat mudah meningkatkan motivasi, produktivitas, tanggung jawab karyawan dalam bekerja, serta kerja keras atau kegairahan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arisandi, D. (2021, Juni). ANALISIS PERILAKU KARYAWAN MUSLIM DI BENGKULU UTARA. JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS, VOLUME 10 NOMOR 01 Juni 2021, 10.

Poniasih, N. L. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015, 14.

Sarwoko, E. (2007). PERANAN FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, Volume 3, Nomor1, Februari 2007, 16.

Wathon, N. (2015). PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI. 17.