

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kelangsungan sebuah organisasi ataupun perusahaan bergantung kepada personel yang menggerakkan roda operasional. Perusahaan pada umumnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan sangat disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan jasa pos, dalam kegiatan usahanya perusahaan berkomitmen untuk menyediakan layanan yang selalu memberikan nilai terbaik untuk pelanggan, selalu tepat waktu, memberikan suasana kerja yang aman dan nyaman. Oleh sebab itu, salah satu cara untuk meningkatkan pekerjaan, maka diharapkan perusahaan mampu memperhatikan kinerja karyawan karena pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diberikan.

Siswanto (2015:11) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan pada kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika.

Kinerja karyawan sangat berperan penting untuk memajukan dan meningkatkan pencapaian perusahaan. Apabila kinerja karyawan di perusahaan tidak baik, maka hasil yang di dapatkan perusahaan tidak maksimal dalam pencapaiannya. Hal tersebut terjadi pada PT Pos Indonesia yang mengalami

penurunan kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai 2019. Hal ditunjukkan berdasarkan tabel 1.1, yang mana penilaian tersebut dilihat berdasarkan kuantitas, kualitas karyawan dan kreatifitas pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Bekasi 2017-2019

Penilaian Indikator	2017		2018		2019	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Kualitas Kerja	100%	90%	100%	70%	100%	50%
Kuantitas Kerja	100%	90%	100%	85%	100%	80%
Kreatifitas Karyawan	100%	92%	100%	87%	100%	80%

Sumber : PT Pos Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian dari tahun 2017 sampai 2019 tidak mencapai target, bahkan mengalami penurunan setiap tahunnya. Indikator penilaian yang mengalami penurunan signifikan adalah kualitas kerja karyawan, yang mana pada tahun 2017 tingkat pencapaian sebesar 90% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan 50%, untuk kualitas karyawan rata-rata penurunan 20% pertahun. Tidak tercapainya target dan penurunan tingkat pencapaian setiap tahunnya dari semua penilaian indikator tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi.

Menurut Saidam (2000:289) bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan karyawan salah satunya karyawan menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi keterlambatan karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan/ tahun	Persentase
1	2017	140	632 orang	4,51%
2	2018	148	621 orang	4,19%

3	2019	150	689 orang	4,60%
	rata-rata keterlambatan			4,43%

Sumber : PT Pos Indonesia

PT Pos (Persero) Bekasi memiliki disiplin kerja yang belum prima. Untuk memiliki kinerja yang prima, PT Pos Indonesia (Persero) sebaiknya menerapkan karyawannya untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada PT Pos Indonesia (Persero), terdapat masalah kedisiplinan yang dilakukan beberapa karyawan, pertama karyawan yang datang telat dan yang kedua, karyawan yang sering keluar pada jam kerja untuk kepentingan pribadi.

PT Pos (Persero) Bekasi dalam tata tertib menegaskan karyawan harus sudah datang pada jam 08:00 WIB, tetapi kenyataannya masih banyak yang datang terlambat. PT Pos memberikan standardisasi untuk keterlambatan per tahun nya yaitu sebesar 2%, tetapi yang terjadi selalu di atas 2%, yang dapat dilihat pada tabel 1.2, rata-rata keterlambatan di PT Pos Pada tahun 2017 sampai dengan 2019 yaitu 4,43% per tahun. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas.

Menurut Nitisemito (1996:40) salah satu rendahnya tingkat disiplin kerja adalah tingkat absensi yang tinggi. Selain keterlambatan kerja, disiplin kerja juga dapat ditinjau berdasarkan aspek tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Ketidakhadiran karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tahun 2017-2019

No.	Tahun	jumlah karyawan	Jumlah ketidakhadiran/tahun					
			izin	persentase	Sakit	persentase	alpa	Persentase
1	2017	140	206	1,47%	201	1,44%	189	1,35%
2	2018	148	210	1,42%	205	1,39%	192	1,30%
3	2019	150	212	1,41%	215	1,43%	196	1,31%
Rata-rata ketidakhadiran				1,43%		1,41%		1,31%

Sumber : PT Pos Indonesia

PT Pos memberikan standardisasi ketidakhadiran untuk izin dan alpa sebanyak 1% per tahun nya, akan tetapi yang terjadi selalu di atas 1%, rata-rata ketidakhadiran Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 izin 1,43% ,sakit 1,41% dan alpa 1,31% peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir. Karyawan yang tidak hadir tersebut memberikan keterangan izin, sakit, dan alpa. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 diatas.

Penelitian terdahulu oleh Armani dan Margunani (2017:73) mengatakan bahwa disiplin erat kaitannya dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin semakin tinggi tingkat kinerja yang akan dicapai karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu oleh Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018:67) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Selain kedisiplinan, PT Pos Indonesia (Persero) seharusnya memberikan kepuasan terhadap karyawan agar dapat memiliki kinerja yang prima. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaiannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4

Data Kegiatan dan Waktu Penyelesaian Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

Bagian	Waktu Penyelesaian	Tenaga Kerja yang Dibutuhkan	Tenaga Kerja Yang Tersedia
Gudang	16 jam/hari	36	30

Kurir	12 jam/hari	82	74
<i>Customer Service</i>	8 jam/hari	6	4

Sumber : PT Pos Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 pada PT Pos Indonesia terjadi tidak kesesuaian antara kapasitas dan kebutuhan karyawan. Hal ini merupakan salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga menimbulkan tidak sesuai berat atau ringannya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Munandar A.S., (2008:384) bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas dan mudah tersinggung.

Menurut Gibson dkk. (1997:19) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari beberapa aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Berdasarkan tabel 1.4 kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi tidak ada kesesuaian antara kapasitas karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Kepuasan kerja harus menjadi perhatian dari pimpinan atau manajer. Kurangnya kepuasan kerja bisa mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Putu (2013:636) bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri teguh, Puspa Marlina (2019:29) pada PT Nihon Plast Indonesia yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi**”.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian Ini Dimaksudkan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian Ini Dimaksudkan Untuk:

1. Bagi perusahaan, Penelitian ini dapat berguna kepada pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan melakukan pengamatan dengan permasalahan serupa.

1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Analisis data penelitian difokuskan pada bagian gudang, kurir, dan *customer service* karyawan PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

1.5. Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. disiplin Kerja meliputi definisi disiplin Kerja, dan indikator disiplin kerja. Kepuasan kerja meliputi definisi kepuasan kerja, dan indikator kepuasan kerja. Kinerja karyawan meliputi definisi kinerja karyawan, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian meliputi: metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel disiplin kerja (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi: gambaran umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian, dan analisis data hasil uji disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil dari penelitian dan saran yang disampaikan kepada manajemen PT Pos Indonesia (Persero) sebagai bahan pertimbangan, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.