

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada suatu organisasi atau perusahaan pasti terdapat sumber daya manusia di dalamnya karena peran sumber daya manusia merupakan hal yang tak mungkin dapat dipisahkan. Setiap perusahaan pasti perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kurang berkualitas, dapat mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan karena menjadi penghambat ditengah-tengah proses tersebut. Maka dari itu perusahaan perlu sekali mendapatkan karyawan-karyawan yang unggul.

Mengelola sumber daya manusia pastinya memerlukan seorang manajer. Manajer SDM inilah yang nantinya ikut berperan penting karena peran manajer diibaratkan sebagai pemutar roda didalam sebuah perusahaan agar roda-roda tersebut tetap berjalan dengan baik. Begitupun dengan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik supaya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Mengelola sumber daya manusia memang tidak mudah, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus diatur secara baik dan benar sesuai dengan prosedur dan tahapan-tahapan dalam pengelolaan SDM. Apabila seorang manajer tidak dapat mengatur

mengelola SDM atau karyawannya maka bisa jadi berdampak kepada kinerja perusahaan.

Perusahaan sangat memerlukan sekali kinerja yang tinggi dari para karyawannya karena kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang manajer harus senantiasa memperhatikan bagaimana kinerja para karyawannya. Dengan memperhatikan kinerja para karyawan maka akan mampu pula untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika kinerja perusahaan meningkat, maka tujuan perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan yang diharapkan begitupun sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan bahkan menurun, maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusianya supaya tujuan perusahaan tersebut dapat terealisasi dengan baik.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari seseorang maupun kelompok pada suatu perusahaan untuk memenuhi pencapaian target yang telah ditentukan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan harus ada faktor-faktor pendorong yang mempengaruhinya supaya para karyawan pun dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Disiplin kerja identik dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu lingkungan pekerjaan, maka disiplin kerja ini bisa menjadi salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Pemberlakuan disiplin kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dalam sebuah

perusahaan karena dapat dijadikan bentuk dari pelatihan sikap dan perilaku untuk melatih dan mendorong para karyawan bekerja sesuai aturannya. Dengan menegakan disiplin kerja yang telah sesuai maka kedisiplinan karyawan mampu membangun suasana yang kondusif dan dapat menciptakan kelancaran dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kelancaran dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan dapat dikatakan mampu mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal. Kedisiplinan sekecil apapun apabila dilakukan terus menerus maka akan menimbulkan pengaruh baik pada kinerja karyawan dan juga perusahaan.

Motivasi juga selalu di kaitan dengan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi mampu menurunkan kinerja para karyawan yang membuat karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja. Apabila karyawan tidak semangat bekerja maka pekerjaan yang dilakukan pun hanya dilakukan sebagai suatu rutinitas semata saja, maka pada akhirnya kinerja pun akan ikut terpengaruhi oleh adanya motivasi yang rendah. Oleh karena itu atasan harus terus memberikan motivasi yang tinggi kepada para karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung yang berada di Jl. Asia Afrika menjadi objek penelitian yang akan diteliti. Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung merupakan salah satu perusahaan BUMN. Kantor ini beralamat lengkap di Jl. Asia Afrika No.49, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, yang bergerak dibidang layanan jasa. Dalam layanan jasa yang ditawarkan dari PT Pos Indonesia saat ini begitu beragam mulai dari jasa pos, jasa keuangan, ritel, dan juga properti. Dengan banyaknya layanan jasa yang ditawarkan, maka

kinerja yang tinggi dari para karyawan sangat diperlukan dengan cara kualitas sumber daya manusia atau karyawannya harus dikelola dengan baik salah satunya dengan mempunyai disiplin kerja dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing sehingga mampu memiliki *value* atau nilai dimata perusahaan.

Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung mengenai rendahnya disiplin kerja kurangnya motivasi yang diberikan. Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner pra survey yang dibagikan peneliti kepada karyawan sebanyak 20 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	YA (Setuju)		TIDAK (Tidak Setuju)	
		F	%	F	%
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu setiap hari nya	8	40%	12	60%
2	Saya selalu menaati aturan untuk memakai seragam kantor ketika bekerja serta selalu berpakaian rapi	16	80%	4	20%
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai tugas (<i>job description</i>) saya saat ini dan tidak melakukan pekerjaan atau tugas yang berganda	7	35%	13	65%
4	Saya merasa bahwa semua SOP yang ditetapkan perusahaan sudah saya patuhi dan taati dengan baik	9	45%	11	55%
Rata-rata			50%		50%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 responden (40%) menjawab selalu datang tepat waktu setiap harinya dan 12 responden (60%) lainnya menjawab tidak artinya masih terdapat karyawan-karyawan yang tidak disiplin waktu untuk datang ke kantor sehingga terlihat bahwa lebih mementingkan hadir tidaknya ke tempat kerja. Lalu sebanyak 16 responden (80%) menjawab selalu memakai seragam kerja dan selalu berpakaian rapi dalam bekerja sementara 4 responden (20%) lainnya menjawab tidak artinya beberapa karyawan tersebut masih suka mengabaikan untuk memakai seragam kerja sehingga kurangnya kesadaran dalam menaati aturan untuk berpakaian dengan rapi. Selanjutnya 7 responden (35%) cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* akan tetapi 13 responden (65%) lainnya menjawab tidak artinya pekerjaan yang mereka lakukan tidak selalu sesuai *job description* dikarenakan mereka masih sering mendapatkan tugas lain yang dibebankan oleh atasannya. Adapun 9 responden (45%) ini merasa bahwa mereka selalu menaati dan mematuhi semua SOP yang ada tetapi tidak semua karyawan yang merasakan hal itu, masih terdapat karyawan yang belum merasakan bahwa semua SOP yang ada sudah dipatuhi ditaati dengan baik.

Dari hasil wawancara, peneliti juga mendapatkan informasi dari HRD mengenai disiplin kerja, bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin waktu seperti tidak tepat waktu dalam melakukan absensi. Maka dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Juli-Desember 2020

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETERLAMBATAN	PERSENTASE
1	Juli	133	51	38,3%
2	Agustus	131	47	35,9%
3	September	131	55	41,9%
4	Oktober	132	61	46,2%
5	November	135	57	42,2%
6	Desember	135	60	44,4%

Sumber : Bagian SDM, Data Diolah Peneliti 2021

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang ada pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Terlihat pada persentase keterlambatan karyawan pada bulan juli mencapai 38,3% sementara bulan agustus berkurang menjadi 35,9%. Lalu meningkat kembali pada bulan-bulan berikutnya yaitu sebesar 41,9% dibulan september, 46,2% dibulan oktober, 42,2% dibulan november dan 44,4% dibulan desember. Peningkatan keterlambatan pada bulan-bulan tersebut disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah karena berdasarkan data tersebut karyawan masih sering mengabaikan hal disiplin waktu sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Sedangkan kurangnya motivasi ditandai dengan tidak semangatnya para karyawan dalam bekerja. Terlihat hasil pra survey yang telah dibagikan kepada 20 responden, bahwa penyebab kurangnya motivasi diindikasikan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Mengenai Motivasi

NO	Pernyataan	YA (Setuju)		TIDAK (Tidak Setuju)	
		F	%	F	%
1	Saya merasa termotivasi karena semua kebutuhan utama, dasar dan imbalan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	17	85%	3	15%
2	Saya merasa jaminan kesehatan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	15	75%	5	25%
3	Saya memiliki interaksi yang sangat baik sesama rekan kerja serta saling mendukung antar sesama karyawan	4	20%	16	80%
4	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari atasan setiap kali saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	5	25%	15	75%
5	Adanya promosi jabatan di perusahaan menjadi peluang bagi saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saat ini dengan kemampuan yang sesuai pada promosi jabatan tersebut	6	30%	14	70%
Rata-rata			47%		53%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa banyak responden yang merasa termotivasi karena kebutuhan utama, kebutuhan dasar dan kebutuhan imbalan yaitu sebanyak 17 responden (85%) namun ada juga yang menjawab tidak yaitu sebanyak 3 responden (15%) artinya kebutuhan-kebutuhan yang sudah

diberikan belum sepenuhnya membuat karyawan termotivasi. Lalu yang menjawab jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan sudah sesuai yaitu sebanyak 17 responden (85%) artinya jaminan keselamatan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah cukup walaupun terdapat 3 responden (15%) yang masih memilih tidak yang artinya jaminan kesehatan dan keselamatan bagi beberapa karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena belum sebanding dengan resiko yang ada. Lalu sebanyak 6 responden (30%) merasa memiliki interaksi yang sangat baik saling rangkul merangkul antar sesama rekan kerja namun 14 orang (70%) lainnya tidak merasakan hal tersebut artinya interaksi sesama rekan kerja belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, masih banyak karyawan yang tidak saling rangkul merangkul, dukung mendukung antar sesama karyawannya. Selain itu sebanyak 6 orang (30%) merasa bahwa karyawan mendapatkan penghargaan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan tetapi pada 14 orang (70%) lainnya tidak mendapatkan penghargaan sesering mungkin ketika menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan artinya masih banyak atasan masing-masing divisi yang tidak sesering mungkin atau jarang untuk memberikan penghargaan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Adapun 6 responden (30%) menjawab bahwa aya promosi jabatan di perusahaan menjadi peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saat ini karena sesuai dengan kamampuannya tetapi 14 responden (70%) lainnya menjawab tidak artinya dengan adanya promosi jabatan di perusahaan tidak selalu menjadikan peluang

untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi karena kemampuan yang dimiliki karyawan belum sesuai.

Sementara itu berdasarkan pada informasi dari beberapa karyawan yang diwawancarai, para karyawan merasa tidak ada upaya yang dilakukan oleh atasan untuk lebih meningkatkan lagi motivasi karena para karyawan merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan pun sedikit kaku kurang dekat sehingga pemberian motivasi dari atasan jarang dilakukan sesering mungkin. Seperti hal pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi karyawan yang sudah lama bekerja jarang sekali dilakukan misalnya memberikan bonus sebagai apresiasi karyawan berprestasi dan loyalitas karyawan sehingga mereka merasa dihargai diakui oleh atasan. Sama halnya dengan informasi dari HRD yang mengatakan bahwa hubungan atasan bawahan memang tidak begitu dekat sehingga pemberian motivasi biasanya hanya dilakukan pada saat seg melakukan briefing.

Maka dari itu motivasi yang sudah diberikan belum sepenuhnya menggerakkan semangat para karyawan dalam bekerja. Para karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan sebagai rutinitas semata yang telah dibebankan kepada masing-masing karyawan sehingga produktivitas para karyawan lama-lama menjadi menurun sedangkan apabila para karyawan lebih termotivasi maka produktivitas mereka pun akan melebihi dari target capaian sehingga kinerja mereka akan lebih optimal. Terlihat pada hasil pra survey yang telah dibagikan kepada 20 responden, bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	YA (Setuju)		TIDAK (Tidak Setuju)	
		F	%	F	%
1	Saya selalu memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi beban saya setiap hari sesuai dengan ketentuan perusahaan	15	75%	5	25%
2	Saya selalu berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang saya miliki dapat membantu saya ketika mengatasi permasalahan dalam bekerja	6	30%	14	70%
3	Saya selalu mengerjakan mengumpulkan tugas harian di hari yang sama	7	35%	13	65%
4	Saya selalu hadir dan selalu memaksimalkan waktu di tempat kerja	11	55%	9	45%
5	Saya selalu berhasil dalam memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan ketika bekerja sama dalam tim	6	30%	14	70%
Rata-rata			45%		55%
Jumlah Responden = 20					

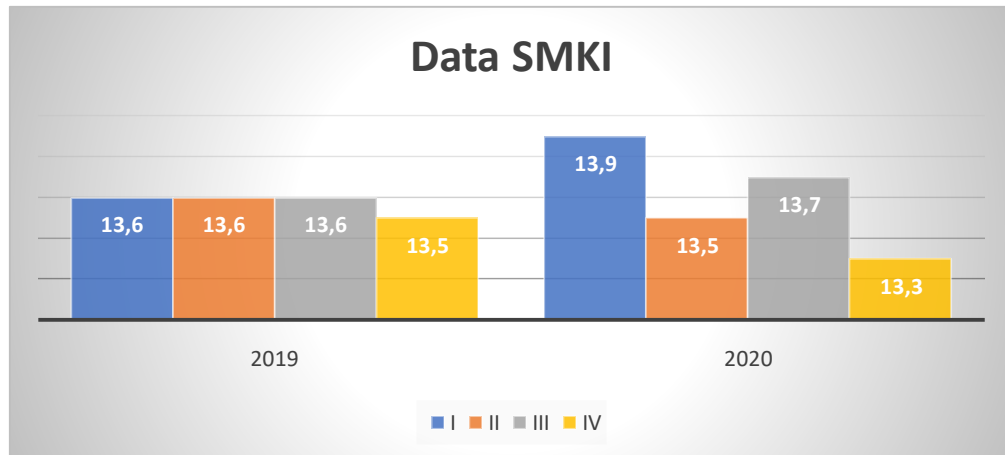
Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan cenderung selalu memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi bebannya setiap hari yaitu sebanyak 15 responden (75%) sementara itu responden lainnya menjawab tidak yaitu sebesar (25%) artinya kebanyakan karyawan sudah mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditentukan tetapi masih ada pula beberapa karyawan yang belum mampu memenuhi jumlah pekerjaan tersebut. Lalu sebanyak 6 responden (30%) menjawab bahwa selalu berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang miliki sedangkan 14 responden (70%) menjawab tidak

artinya sebagian karyawan belum mampu untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan mereka karena sebagian karyawan tersebut tidak memiliki skill yang lain untuk mengatasi permasalahan dalam bekerja. Lalu 7 responden (35%) selalu mengerjakan dan mengumpulkan tugas harian di hari yang sama sedangkan 13 responden (65%) lainnya menjawab tidak artinya bahwa karyawan cenderung selalu menunda-nunda pekerjaan yang mereka lakukan karyawan pun tak selalu mengumpulkan tugas pekerjaan yang di hari itu. Selanjutnya 11 responden (55%) menjawab bahwa selalu hadir dan selalu memaksimalkan waktu di tempat kerja segkan 9 responden (45%) menjawab tidak artinya kebanyakan dari karyawan memang selalu mengusahakan hadir ke tempat kerja dan selalu memaksimalkan waktunya di tempat kerja. Adapun 6 responden (30%) selalu berhasil dalam memberikan dalam memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan ketika bekerja sama dalam tim sedagkan 14 responden (17%) lainnya menjawab tidak artinya karyawan cenderung belum berhasil dalam memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan ketika bekerja sama dalam tim.

Selain itu rendahnya kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan adanya grafik penilaian kinerja karyawan pada data SMKI sebagai berikut :

Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan
Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung



Sumber : Bagian SDM, Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan grafik diatas tersebut, kondisi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung mengalami perubahan naik turun dalam prestasi kerjanya. Dilihat dari data penilaian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) pada Kantor Pos Bandung di tahun 2019-2020 bahwa kinerja karyawan dengan kriteria yang berprestasi dalam triwulan 1 s/d 3 ditahun 2019 tidak mengalami peningkatan yaitu tetap sebesar 13,6% dari 213 karyawan dan triwulan ke-4 mengalami penurunan yaitu menjadi 13,5% dari 207 karyawan. Ditahun 2020 pada triwulan ke-1 justru mengalami peningkatan yaitu sebesar 13,9% dari 202 karyawan dan triwulan ke-2 mengalami penurunan lagi sebesar 13,5% dari 192 karyawan lalu pada triwulan ke-3 mengalami peningkatan kembali yaitu hanya 13,7% dari 183 karyawan dan pada triwulan ke-4 mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu menjadi 13,3% dari 180 karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh faktor dari disiplin kerja yang rendah juga kurangnya motivasi yang diberikan. Karyawan yang masih kurang disiplin mengakibatkan kinerja menjadi buruk seperti melakukan pekerjaan semaunya, pengumpulan tugas yang tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dalam bekerja. Kurangnya motivasi yang diberikan memicu para karyawan menjadi tak punya semangat kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan apalagi untuk menjadi berprestasi karena disiplin kerja motivasi yang tepat mampu mendorong menciptakan kinerja karyawan menjadi unggul.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut, akhirnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu dalam melakukan absensi
2. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan
3. Masih belum optimalnya kinerja karyawan, terlihat dari menurunnya prestasi kerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi ini menjadi permasalahan yang dapat

mempengaruhi kinerja. Maka dari itu batasan masalah dari penelitian ini yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan menjadi dasar dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
2. Bagaimana kondisi motivasi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung dan merupakan salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir pada program studi manajemen Di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisa disiplin kerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
2. Untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisa motivasi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
3. Untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisa kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.
4. Untuk mengetahui, menggambarkan menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak.

Kegunaan penelitian ini dilihat dari dua aspek, yaitu :

1. Aspek Teoritis

Bagi Penulis :

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik benar dalam meningkatkan kinerja khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Bagi Akademik :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan bahan referensi dan sebagai pembanding dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

