abstrak tapi bisa dirasakan manfaatnya oleh konsumen. Misalnya: Perusahaan jasa telekomunikasi, transportasi, asuransi, pengantaran surat dan paket. Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan jasa baik yang dinaungi oleh pemerinah maupun swasta diantaranya PT. Pos Indonesia (Persero), PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan DHL disini untuk dijadikan sebagai penelitian yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) dan untuk jadi pembanding PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan Pos, sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas. Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Selain itu juga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam pengiriman surat yang utama. Kini telah berkembang yang memiliki layanan jasa, antara lain :

1. Surat dan Paket
2. Jasa Keuangan dan
3. Logistik

Pemenuhan layanan-layanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana Sumber Daya Manusia tersebut mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu keunggulan dari PT. Pos Indonesia (Persero) yang menjadi keberhasilan dalam menjalankan usahannya adalah memberikan pelayanan pada bidang pengiriman surat dari perusahaan ke perusahaan lain, jasa keuangan contohnya membantu pelayanan pembayaran seperti listrik, telepon, air, pembayaran leasing kendaraan dan ada juga pengiriman logistik contohnya pengiriman barang kecil seperti gadget, elektronik televisi, laptop, dan juga kendaraan sepeda motor semua bisa menggunakan layanan Pos Indonesia. Tujuan utama perusahaan ini adalah untuk menjalankan roda perusahaan demi kenyamanan dan manfaat juga kemudahan dalam memberikan perlindungan bagi konsumen.

Berdasarkan laporan tahunan dari sektor keuangan yang di peroleh dari tahun ke tahun oleh PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu nilai penjualan total *Total Sales Value (IDR Million)* pada tahun 2013 Rp 4.207.695, sedangkan pada tahun 2014 Rp 4.410.680 jadi artinya dari tahun 2013 sampai tahun 2014 nilai penjualan total mengalami kenaikan. Adapun Total Aset *Total Aset (IDR Million)* pada tahun 2013 Rp 5.562.155, sedangkam pada tahun 2014 Rp 5.0276.828 sehingga dari tahun 2013 sampai tahun 2014 mengalami penurunan. Dilihat dari sektor Laba bersih komprehensif *Comprehensive Income (IDR Million)* pada tahun 2013 Rp 246.372 sedangkan pada tahun 2014 Rp 159.334 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Selanjutnya dari segi Ekuitas *Equity (IDR Million)* pada tahun 2013 Rp 976.363 sedangkan pada tahun 2014 Rp 1.085.622 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami kenaikan. Selain itu dari Laba per Saham *Earning per Share (IDR)* pada tahun 2013 0,54% sedangkan tahun 2014 0,35% sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Ada beberapa perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang diluar (BUMN) yaitu PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) berdiri pada tanggal 26 november tahun 1990 memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke indonesia. Selanjutnya dari segi pelayanan dimulai pada tahun 1991 bergabung sebagai aggota asosiasi perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di hongkong, pada tahun 1993 JNE membangun jaringan domestik, kemudian tahun 1994 membuka *cash counter* di beberapa kota di indonesia, pada tahun 1996 membuka keagenan, dilanjutkan pada tahun 1998 Service SS (Super Speed) diluncurkan, sedangkan pada tahun 2000 logo JNE baru diperkenalkan, lalu pada tahun 2003 layanan YES (Yakin Esok Sampai) diluncurkan, selanjutnya pada tahun 2005 layanan Diplomat diluncurkan, lalu pada tahun 2009 produk PESONA diluncurkan, kemudian pada tahun 2010 kerjasama pengiriman internasional dengan UPS dimulai dan Produk M KIOS diluncurkan, selanjutnya pada tahun 2011 launcging produk layanan pulsa elektrik semua operator (MAXINDO), dan yang terakhir pada tahun 2014 layanan Jesika (Jemput Asi Seketika), PIPO dan JLC diluncrukan berikut adalah sejarah sekaligus pelayanan jasa yang diberikan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir JNE.

Berdasarkan laporan tahunan dari sektor keuangan yang di peroleh dari tahun ke tahun oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yaitu nilai penjualan total Total Sales Value (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 3.200.899, sedangkan pada tahun 2014 Rp 4.810.980 jadi artinya dari tahun 2013 sampai tahun 2014 nilai penjualan total mengalami kenaikan. Adapun Total Aset Total Aset (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 3.862.323, sedangkam pada tahun 2014 Rp 5.426.728 sehingga dari tahun 2013 sampai tahun 2014 mengalami penurunan. Dilihat dari sektor Laba bersih komprehensif Comprehensive Income (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 106.372 sedangkan pada tahun 2014 Rp 189.876 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Selanjutnya dari segi Ekuitas Equity (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 496.264 sedangkan pada tahun 2014 Rp 1.285.436 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami kenaikan. Selain itu dari Laba per Saham Earning per Share (IDR) pada tahun 2013 0,23% sedangkan tahun 2014 0,65% sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Meskipun begitu pada perusahaan lain yang bergerak dibidang jasa ada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) mengawali bisnisnya tahun 1970 di jakarta. berbekal pengalaman itu kami mendapatkan guru terbaik untuk terus berkomitmen dan meningkatkan kualitas layanan bagi konsumen. Di tunjang dengan jaringan yang tersebar luas di indonesia dengan lebih dari 500 kantor perwakilan TIKI di seluruh pelosok nusantara sebagai bukti nyata bahwa TIKI terus berupaya memberian yang terbaik kepada konsumen. kami juga menjelajahi ke penjuru dunia, semuanya dengan kualitas prima dan harga bersaing. Sektor penjualan juga mendorongdan memberikan kemudahan kepada konsumen secara penuh 24 jam untuk melakukan melakukan pengiriman di 5 titik sales counter dengan layanan drive thru. Sistem kerja yang modern dengan teknologi komputer memudahkan untuk memonitor mulai dari awal pengiriman, tracking hingga status penerima, semuanya berlangsung sangat mudah, aman dan nyaman.

Kesadaran akan kebutuhan kiriman yang cepat dan efektifitas biaya bagi pelanggan, telah mengispirasi TIKI untuk menyediakan berbagai produk Domestik (DOM). Berikut ini adalah jenis-jenis varian dalam melayani pengriman dokumen dan barang ke berbagai wilayah di indonesia serta penyampaian yang tepat waktu sesuai kebutuhan, varian DOM tersebut meliputi :

1. *SDS (Same Day Service)*Produk SDS sangat cocok dalam manfaatkan demi efektivitas dan efisiensi waktu, karena hari ini paket yang dikirmkan dan rekan bisnis anda akan segera menerimanya dihari yang sama.
2. *ONS (Over Days Service)* Nikmati kemudahan pengiriman pada saat paket akan segera tiba keesokan harinya.
3. *HDS (Holiday Delivery Service)* Nikmati kemudahan pengiriman pada saat libur, kami akan tetap setia melakukan pengantaran.
4. *ECO (Economy)* Nikmati layanan pengiriman paket dengan konsep ramah biaya, dan disesuaikan dengan kebutuhan.
5. INT (Internasional) Paket & dokumen siap kami antar dengan harga bersaing ke seluruh negeri.

Berdasarkan laporan tahunan dari sektor keuangan yang di peroleh dari tahun ke tahun oleh PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) yaitu nilai penjualan total Total Sales Value (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 2.200.695, sedangkan pada tahun 2014 Rp 2.211.287 jadi artinya dari tahun 2013 sampai tahun 2014 nilai penjualan total mengalami kenaikan. Adapun Total Aset Total Aset (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 3.862.323, sedangkam pada tahun 2014 Rp 2.341.000 sehingga dari tahun 2013 sampai tahun 2014 mengalami penurunan. Dilihat dari sektor Laba bersih komprehensif Comprehensive Income (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 98.241 sedangkan pada tahun 2014 Rp 100.278 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Selanjutnya dari segi Ekuitas Equity (IDR Million) pada tahun 2013 Rp 292.134 sedangkan pada tahun 2014 Rp 1.000.872 sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami kenaikan. Selain itu dari Laba per Saham Earning per Share (IDR) pada tahun 2013 0,16% sedangkan tahun 2014 0,50% sehingga dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami penurunan yang cukup signifikan.

**Gambar 1.1**

**Perbandingan Laporan Keuangan Nilai Penjualan Total & Laba Bersih Pada PT. Pos Indonesia (Persero), PT. JNE & PT. TIKI Yang Di Peroleh Pada Saat Tahun 2013**

**Sumber : diolah berdasarkan hasil masing-masing data perusahaan.**

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas mengenai perbandingan laporan keuangan menunjukan bahwa pada tahun 2013 PT. Pos Indonesia (Persero) mendominasi dari ketiga perusahaan jasa tersebutsebesar 50% atau Nilai Penjualan Total (IDR Million) Rp. 4.207.695 dan Laba Bersih (IDR Million) Rp. 246.372. Adapun PT. JNE sebesar 35% atau Nilai Penjualan Total (IDR Million)Rp 3.200.899 dan Laba Bersih (IDR Million)Rp 106.372. Sedangkan PT. TIKI sebesar 15% atau Nilai Penjualan Total (IDR Million)Rp 2.200.695 dan Laba Bersih (IDR Million)Rp 98.241, sehingga dapat disimpulkan pada tahun 2013 dari segi layanan jasa paket barang dan sejenisnya bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) lebih menguasai pangsa pasar konsumen terbukti dari Nilai Penjualan Total dan Laba Bersih yang di dapatkan.

**Gambar 1.2**

**Perbandingan Laporan Keuangan Nilai Penjualan Total & Laba bersih padaPT. Pos Indonesia (Persero), PT. JNE & PT. TIKI yang di peroleh pada saat tahun 2014**

**Sumber : diolah berdasarkan hasil masing-masing data perusahaan.**

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas mengenai perbandingan laporan keuangan menunjukan bahwa pada tahun 2014 mengalami perubahan yang cukup signifikan dan terjadi persaingan dalam bidang layanan jasa paket barang dan sejenisnya yang menunjukan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) mengalami penurunan sebesar 35% atau Nilai Penjualan Total (IDR Million)Rp 4.410.680 dan Laba Bersih (IDR Million)Rp 159.334. Sedangkan pada PT. JNE mengalami kenaikan sebesar 50% atau Nilai Penjualan Total (IDR Million)Rp 4.810.980 dan Laba Bersih (IDR Million)Rp 189.876. Adapun PT. TIKI tetap pada posisi awal sebesar 15% meskipun ada kenaikan tetapi tidak terlalu berpengaruh Nilai Penjualan Total (IDR Million)Rp 2.211.287 dan Laba Bersih (IDR Million)Rp 100.278. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014 terjadi persaingan yang cukup ketat dari segi layanan jasa paket barang dan sejenisnya bahwa PT. JNE mampu menjadi yang terbaik dan dapat melampaui PT. Pos Indonesia (Persero) sedangkan PT. TIKI tetap di posisi ketiga meskipun ada kenaikan tetapi tidak terlalu berpengaruh adapun hasil ini diduga ada faktor lain yang mempengaruhinya seperti kualitas pelayanan, pengiriman barang kepada konsumen atau pun displin para karyawannya.

Berdasarkan hasil data diatas saya menetapkan dan mengambil kesimpulan bahwa penelitian yang akan saya teliti yaitu pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM dengan alasan perusahaan tersebut sudah dibawah naungan Negara (BUMN) dan dari sejarah sudah ada sejak tahun 26 agustus 1746 adapun dari segi perusahaan jasa pengiriman barang dan paket merupakan terbesar dari PT. JNE dan PT. TIKI selain itu saya ingin meneliti masalah yang terjadi yang menyebabkan penurunannya Nilai Penjualan Total dan Laba Bersih dari tahun 2013 ke tahun 2014.

Oleh karena itu berikut ini adalah merupakan data hasil pra survei yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM, fungsi dari pra survei ini adalah untuk menentukan variabel mana yang diduga memiliki masalah di perusahaan tersebut, memiliki nilai rata-rata terkecil dan juga untuk dijadikan sebagai judul skripsi untuk melakukan pembahasan dan penelitian baik itu X1, X2 maupun Y.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survey yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM dengan menggunakan 13 variabel**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Variabel | Dimensi | SS  (5) | | S  (4) | | KS  (3) | | TS  (2) | | STS  (1) | | Total Skor | Rata-rata skor |
|  |  |  | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N |  |  |
| 1 | Motivasi kerja | Kebutuhan untuk berprestasi | 0 | 0 | 2 | 8 | 15 | 45 | 7 | 14 | 6 | 6 | 103 | 3,4 |
| 2 | Lingkungan kerja | Fasilitas ruang kerja | 1 | 5 | 3 | 12 | 10 | 30 | 15 | 30 | 1 | 1 | 108 | 3,6 |
| 3 | Kompensasi | Insentif | 5 | 25 | 5 | 20 | 10 | 30 | 6 | 12 | 4 | 4 | 121 | 4 |
| 4 | Pengembangan karir | Manajemen karir | 1 | 5 | 9 | 36 | 9 | 27 | 5 | 10 | 6 | 6 | 114 | 3,8 |
| 5 | Kompetensi | Persepsi karyawan | 4 | 20 | 3 | 12 | 7 | 21 | 9 | 18 | 7 | 7 | 108 | 3,6 |
| 6 | Keterampilan | Kreatfitas | 1 | 5 | 3 | 12 | 10 | 30 | 15 | 30 | 1 | 1 | 108 | 3,6 |
| 7 | Kepemimpinan | Pemeliharaan | 5 | 26 | 6 | 24 | 7 | 21 | 6 | 12 | 6 | 6 | 119 | 3,9 |
| 8 | Disiplin kerja | Kehadiran | 0 | 0 | 5 | 20 | 9 | 27 | 10 | 20 | 6 | 6 | 103 | 3,4 |
| 9 | Budaya organisasi | Integrasi internal | 4 | 20 | 6 | 24 | 5 | 15 | 7 | 14 | 8 | 8 | 111 | 3,7 |
| 10 | Kepuasan kerja | Gaji dan upah | 5 | 25 | 4 | 16 | 8 | 24 | 6 | 12 | 7 | 7 | 114 | 3,8 |
| 11 | Komitmen | Kesediaan | 6 | 30 | 4 | 16 | 7 | 21 | 8 | 16 | 5 | 5 | 118 | 3,9 |
| 12 | Prestasi kerja | Kehadiran kerja | 2 | 10 | 7 | 28 | 2 | 6 | 14 | 28 | 5 | 5 | 107 | 3,5 |
| 13 | Kinerja | Produktif | 4 | 20 | 3 | 12 | 7 | 21 | 10 | 20 | 6 | 6 | 109 | 3,6 |
| Jumlah 1443 47 | | | | | | | | | | | | | | |
| F = Frekuensi N= Frekuensi X skor | | | | | | | | | | | | | | |
| Responden = 30 orang | | | | | | | | | | | | | | |
| Rata-rata skor = Total skor / jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber: Hasil Pra Survei PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

Tabel diatas merupakan hasil pra-survei yang dilakukan di dengan menggunakan 13 variabel, dari hasil pra-survei yang dihasilkan bahwa nilai total terkecil rata-rata skor terdapat di motivasi kerja dengan jumlah 3,4 dan disiplin kerja 3.4 sedangkan, untuk Y terdapat pada variabel prestasi kerja 3,5.

Prestasi kerja yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan mendefinisikan (2010:94) mengemukakan prestasi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor prestasi kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2010:94) yaitu mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan kerja, sikap. Adapun hasil pra survei prestasi kerja karyawan menurut responden di perusahaan ini adalah mutu hasil kerja dan kuantitas kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM mengalami masalah prestasi kerja karyawan. Mutu hasil kerja adalah tingkatan kemampuan diri seseorang dalam menggerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab, sedangkan kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

**Tabel 1.2**

**Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di Bagian *Job Management* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skor | Nilai | Bobot |
| 5 | 202 ke atas | Sangat Tinggi |
| 4 | 151-201 | Tinggi |
| 3 | 102-150 | Sedang |
| 2 | 51-101 | Rendah |
| 1 | 50 ke bawah | Sangat Rendah |

**Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas adalah menurut data di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM menjelasakan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Melihat prestasi kerja karyawan di tentukan oleh hasil kerja karyawan tersebut.

**Tabel 1.3**

**Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan diBagian *Job Management* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Nilai Rata-Rata** | **Skor** | **Bobot** |
| 2011 | 135 | 3 | Sedang |
| 2012 | 115 | 3 | Sedang |
| 2013 | 100 | 2 | Rendah |
| 2014 | 95 | 2 | Rendah |

**Sumber PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2011-2014 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2011 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2012 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2013 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia sama pada saat tahun 2013 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang di harapkan. PT. Pos Indonesia mengharapkan setiap karyawannya mendapatkan SPK pada posisi Sangat Tinggi.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang di kehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya bergerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam perusahaan atau organisasi. Seroang pemimpin harus bisa memotivasi dan mempengaruhi orang agar bisa bekerja bersama-sama untuk menghasilkan tujuan yang harus di penuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Definisi Motivasi yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:379) bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, meunjukan intensitas, bersidat terus menerus dan apa adanya tujuan. Sedangkan Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Clelland dikutip dari Anwar Prabu Mangkunegara (2011:94) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapainya prestasinya secara maksimal.

Penulis melakukan wawancara dan pra-survei dengan karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM sebanyak 30 orang.Motivasi karyawan PT. Pos Indonesia menurun hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-survei mengenai Motivasi Kerja**

**di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur yang dinilai** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah karyawan** | **Jumlah skor** | **Realisasi (%)** | **Target (%)** |
| **SS**  **(5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| 1 | N-Ach | 13 | 12 | 2 | 2 | 1 | 30 | 124 | 85 | 100 |
| 2 | N-Pow | 10 | 12 | 5 | 3 | - | 30 | 119 | 81 | 100 |
| 3 | N-Aff | 9 | 11 | 5 | 4 | 1 | 30 | 113 | 74 | 100 |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** | | | | | | | | | | |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%** | | | | | | | | | | |

**Sumber : Hasil olah datakuesioner pra-survei (2015)**

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi (N-Ach) dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang menyatakan setuju sebesar 85%. Hal ini mengidenkasikan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia masih kurang berkeinginan untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Motivasi karyawan untuk memiliki kekuasaan (N-Pow) dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi karyawan lain, yang menyatakan setuju sebesar 81%. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu mengerahkan kemampuannya untuk mencapai kekeuasaan. Dorongan untuk menjalin hubungan (N-Aff) dengan karyawan lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan, yang menyatakan setuju sebesar 74%. Dalam hal ini masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja secara individual. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM masih ada yang tidak maksimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil,tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada responden diduga terdapat masalah motivasi kerja di perusahaan ini yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turunnya motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM antara lain tidak diberikannya tunjangan per 3bulan disebabkan karena tidak dapatnya keuntungan atau laba, kurangnya semangat karyawan pada saat sedang mengerjakan pekerjaan, jaringan internet sering down yang menyebabkan karyawan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya, permasalahan dalam keluarga di rumah, permasalahan dengan rekan kerja, turunnya nilai pedapatan total dan laba bersih.

Hal ini menjadikan hasil pekerjaan yang kurang maksimal dan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Selain masalah motivasi, masalah lain yang terlihat di perusahaan ini dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja karyawan.

Selain masalah motivasi, masalah lain terlihat di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan karyawan yang ada di bagian *Job Management* PT. Pos Indonesia (Persero) sebanyak 30 orang. Kedisiplinan karyawan mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perubahan dan mewujudkan tujuan yang dicapai perusahaan. Berikut ini adalah data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM dalam 3 tahun terakhir :

**Tabel 1.5**

**Data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah**  **Karyawan** | **Sakit** | **Izin** | **Alpha** | **Total** |
| 2011 | 150 | 62 | 58 | 45 | 165 |
| 2012 | 150 | 77 | 69 | 59 | 205 |
| 2013 | 150 | 84 | 63 | 63 | 210 |

**Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM**

Absensi PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM dalam tiga tahun terakhir menunjukan penurunan yang signifikan diduga oleh disiplin kerja yang sangat kurang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari tahun 2011 terdapat karyawan alpha yang tidak ada keterangan tidak masuk kantor sebanyak 45 alpha dalam tahun 2011 dengan total 165. Pada tahun 2012 karyawan yang alpha atau tidak masuk kantor tidak ada alasan tertentu mencapai 59 alpha dengan total 205, sedangkan pada tahun 2013 karyawan yang bolos atau alpha mencapai 63 alpha dengan total 210 orang. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahunnya, sedangkan berdasarkan data yang saya peroleh bahwa hampir 75% karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM masih sering datang terlambat dan pada saat pulang kerja tidak sesuai dengan waktunya yang sudah ditetapkan jadi masih banyak yang sudah pulang belum pada waktunya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adannya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000:193) “semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.”

Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat menpengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pra-survei di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM maka diduga terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya prestasi karyawan yang rendah yang dipengaruhi oleh motivasi yang dinilai masih rendah dan kedisplinan yang masih kurang disiplin dari karyawannya. Prestasi karyawan rendah akan menyebabkan turunnya prestasi orgaisasi dan tujuan dari perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu, penulis melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) DIREKTORAT SDM”**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Pada sub ini dijelaskan dan pokok-pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian, dan menjelaskan rumusan masalah.

**1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM diantaranya :

1. Jaringan internet sering down
2. Banyaknya karyawan yang datang terlambat
3. Banyaknya karyawan yang pulang belum pada waktunya
4. Prestasi kerja karyawan belum optimal
5. Disiplin kerja yang belum optimal
6. Tunjangan per 3bulan sudah tidak diberikan
7. Banyaknya hasil pekerjaan yang kurang maskimal
8. Banyaknya hasil pekerjaan yang belum terselesaikan
9. Adanya permasalahan dengan rekan kerja
10. Adanya penurunan nilai rata-rata prestasi kerja dari tahun 2011 sampai tahun 2014
11. Mengalami penurunan laporan keuangan dari tahun 2013 sampai tahun 2014
12. Semakin meningkatnya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau alpha dari tahun 2011 sampai tahun 2013

**1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai motivasi kerja yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai disiplin kerja yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
3. Bagaimana persepsi karyawan mengenai prestasi kerja karyawan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
4. Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM baik secara parsial maupun simultan.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Persepsi karyawan mengenai Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
2. Persepsi karyawan mengenai Disiplin Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
3. Persepsi karyawan mengenai Prestasi Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM baik secara parsial maupun simultan

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis

**1.4.1 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1. Bagi Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

1. Bagi Penulis
2. Mengetahui suasana kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM
3. Mendapatkan manfaat bagaimana cara berprestasi didalam perusahaan.
4. Mengetahui bagaimana tingkat kewaspadaan atau ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Belajar banyak cara mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Mendapatkan manfaat bagaimana cara sikap bekerja sama antara karyawan.