

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimun. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih baik dan lebih cepat. Sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan di dalam perusahaan dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercemin dari kinerja , kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang

diinginkan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan terbaik akan terbentuk apabila para pekerja nya mempunyai disiplin yang tinggi .

Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu salah satu cabang PT. Pos Indonesia (Persero) yang berada di wilayah Bandung bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, mengangkut dan mengantarkan surat ke alamat masing-masing dari masyarakat yang menggunakan jasa pos. Sebagaimana yang diketahui, secara umum PT. Pos Indonesia tidak hanya bertugas untuk mendistribusikan surat, tetapi juga mengelola pengiriman uang masyarakat, paket serta barang-barang cetakan seperti surat kabar, majalah dan buku. Dengan demikian, sesungguhnya PT. Pos Indonesia merupakan sarana diseminasi informasi untuk masyarakat yang sangat penting, yang oleh karena itu dilindungi dan didukung penuh oleh pemerintah.

Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri komunikasi melalui surat maupun paket kilat, PT. Pos Indonesia (Persero) menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:67). Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

diharapkan dapat menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang dapat ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Adapun dimensi dan ciri-ciri kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi	Indikator
1) Kualitas Kerja	Ketepatan.
	Ketelitian.
	Keterampilan.
	Kebersihan.
2) Kuantitas Kerja	<i>Output</i> , perlu diperhatikan juga bukan hanya <i>output</i> rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja " <i>extra</i> ".
3) Dapat tidak nya diandalkan	Mengikuti Instruksi.
	Inisiatif.
	Hati-hati.
	Kerajinan.
4) Sikap	Sikap terhadap perusahaan ,pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat dimensi dan indikator dari kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), dimana terdapat empat dimensi dan beberapa indikator dari masing-masing dimensi. Untuk mengetahui kinerja karyawan, salah satu indikator yang dapat dilihat yaitu dari absensi 3 (tiga) tahun terakhir di Kantor Regional V PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, berikut data sekunder yang didapat mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari aspek ketidakhadiran pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 :

Tabel 1.2

**Data Kehadiran Karyawan Kantor Regional V PT Pos Indonesia (Persero)  
Bandung 2012-2014**

 <b>POS INDONESIA</b>		<b>KANTOR POS REGIONAL V PT POS INDONESIA PERSERO BANDUNG</b>		
Tahun	Keterangan	Jumlah Laporan Perorangan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidak Hadiran
2012	Cuti	4	122	4,88 %
	Tanpa keterangan	31	122	37,82 %
	Sakit	5	122	6,1 %
	Ijin	23	122	28,06 %
<b>Total</b>				<b>19,21 %</b>
2013	Cuti	14	128	17,92 %
	Tanpa keterangan	44	128	56,32 %
	Sakit	8	128	10,24 %
	Ijin	28	128	35,84 %
<b>Total</b>				<b>30,08 %</b>
2014	Cuti	26	112	31,72 %
	Tanpa keterangan	58	112	64,96 %
	Sakit	11	112	12,32 %
	Ijin	41	112	50,02 %
<b>Total</b>				<b>39,75 %</b>

Sumber : Kantor Regional V PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dari Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari absensi kehadiran pada Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dari tahun 2012, 2013 dan 2014 terdapat kenaikan di tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 dengan jumlah karyawan sebanyak 122 didapat persentase absensi dari ketidak hadirannya tanpa keterangan pada tahun 2012 sebesar 37,82 %, pada tahun 2013 didapat persentase kehadiran 56,32 % dan tahun 2014 terjadi kenaikan sebesar 64,96 %. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masih banyak yang berada di bawah nilai rata-rata dan kategorinya belum sesuai dengan yang

diharapkan karena masih terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pada tahun terakhir. Maka dari itu Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menjaga dan memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan.

Untuk memperkuat adanya masalah pada kinerja karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka penulis melakukan pra-survei dan wawancara kepada karyawan sebanyak 30 orang. Data yang didapat oleh penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan di kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung**

No	Dimensi	Indikator	Jawaban				Jumlah Karyawan
			Ya	%	Tidak	%	
1	Kualitas Kerja	Ketepatan	26	86	4	14	30
		Ketelitian	28	93	2	7	30
		Keterampilan	23	77	7	23	30
		Kebersihan	28	93	2	7	30
2	Kuantitas Kerja	Proses pekerjaan	22	73	8	27	30
		Waktu melakukan pekerjaan	21	70	9	30	30
3	Dapat tidaknya diandalkan	Mengikuti instruksi	23	77	7	23	30
		Inisiatif	18	60	12	40	30
		Hati-hati	25	84	5	16	30
		Kerajinan	17	57	13	43	30
4	Sikap	Sikap terhadap perusahaan	26	86	4	14	30
		Sikap terhadap pegawai	20	80	10	20	30
		Sikap terhadap pekerjaan	28	93	2	7	30
		Kerjasama	24	80	6	20	30

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei

Dari Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan yang terjadi di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tertinggi dari responden tentang kualitas kerja dengan

permasalahan keterampilan yang menjawab tidak yaitu sebesar 23%. Untuk kuantitas kerja jawaban tertinggi berada di dalam waktu melakukan pekerjaan yang menjawab tidak yaitu sebesar 30%. Dari jawaban dapat tidaknya diandalkan lebih dominan terhadap permasalahan di kerajinan yang menjawab tidak sebesar 43% dan dari tanggapan tentang sikap terhadap sesama pegawai dapat dilihat dari yang menjawab tidak sebesar 20%. Hasil tersebut menunjukkan kinerja dari karyawan Kantor regional V PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih berada pada tingkat yang belum maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan Kantor regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung selalu memperhatikan kedisiplinan para pegawainya. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancarna dari kesadaran manusia, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Umumnya disiplin kerja akan terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi dan menuruti tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja menurut Keith davis (1985:366) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pendoman-pendoman organisasi. Disiplin kerja yang baik akan terlaksanakan apabila dapat dijalankannya suatu tata tertib dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh. Cermin disiplin dalam bekerja kembali lagi kepada diri masing-

masing, berikut dimensi dan ciri-ciri disiplin kerja menurut Malayu S. P Hasibuan (2010:194) yaitu :

**Tabel 1.4**  
**Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Dimensi	Indikator
Tujuan dan Kemampuan	Tujuan yang akan di capai
	Kemampuan Pegawai
Teladan Kepemimpinan	Berdisiplin baik
	Jujur
	Adil
	Sesuai kata dengan perbuatan
Balas jasa	Gaji
	Kesejahteraan
Keadilan	Adil dalam pemberian balas jasa
	Hukuman yang adil
Waskat	Perilaku
	Moral
	Gairah kerja
	Prestasi kerja Bawahan
Sanksi Hukuman	Sikap
	Perilaku
Ketegasan	Peraturan
	Tata tertib
Hubungan Kemanusiaan	Hubungan langsung antar karyawan
	Hubungan kelompok
	Hubungan silang

Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2010:194)

Setelah Penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan karyawan yang ada di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebanyak 30 orang, Disiplin kerja yang diterapkan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia masih ditemukan ketidakpuasan karyawan mengenai kebijakan perusahaan yang mengakibatkan gairah kerja jadi berkurang dan para karyawan cenderung tidak mengikuti aturan. Hal ini dapat terlihat dari hasil pra survey Kantor Regional V

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan jenjang karir setiap karyawanya, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil kuesioner pra-survei mengenai Disiplin Kerja di kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung**

No	Dimensi	Indikator	Jawaban				Jumlah Karyawan
			Ya	%	Tidak	%	
1	Tujuan dan Kemampuan	Tujuan yang akan di capai	23	77	7	23	30
		Kemampuan Pegawai	20	67	10	33	30
2	Teladan Kepemimpinan	Berdisiplin baik	25	84	5	16	30
		Jujur	21	70	9	30	30
		Adil	24	80	6	20	30
		Sesuai kata dengan perbuatan	28	94	2	6	30
3	Balas jasa	Gaji	22	74	8	26	30
		Kesejahteraan	25	84	5	16	30
4	Keadilan	Adil dalam pemberian balas jasa	28	94	2	6	30
		Hukuman yang adil	27	90	3	10	30
5	Waskat/pengawasan melekat	Perilaku	26	87	4	13	30
		Moral	23	77	7	23	30
		Gairah kerja	16	54	14	46	30
		Prestasi kerja Bawahan	22	74	8	26	30
6	Sanksi Hukuman	Sikap	21	70	9	30	30
		Perilaku	27	90	3	10	30
7	Ketegasan	Peraturan	13	44	17	56	30
		Tata tertib	19	64	11	36	30
8	Hubungan Kemanusiaan	Hubungan langsung antar karyawan	25	84	5	16	30
		Hubungan kelompok	23	77	7	23	30
		Hubungan silang	20	67	10	33	30

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pras-survei pada tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang berada pada dimensi Waskat dengan indikator gairah kerja sebesar 46 % sedangkan dalam dimensi ketegasan ada permasalahan pada peraturan sebesar 56 %. Untuk penerapan ketegasan dalam



aturan cenderung yang masih terlihat rendah terhadap permasalahan kemauan dalam mengikuti aturan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebesar 56%. Dari hasil jawaban di atas menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum disiplin dengan aturan-aturan yang diterapkan sehingga memperlambat pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pra-survey di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka penulis mengambil permasalahan yang paling dominan yaitu mengenai disiplin kerja. Para karyawan sering masuk tidak tepat waktu dan mengambil jam istirahat bukan pada waktunya. Kinerja karyawan yang rendah akan menyebabkan turunya gairah kerja dan semangat untuk mencapai tujuan, maka dari itu tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan pada Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kota Bandung, maka penulis tertarik meneliti secara lebih mendalam dan lebih lanjut, Maka penulis mengambil judul :

**“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional V PT Pos Indonesia (PERSERO) Kota Bandung”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 yang cenderung turun di tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014.
2. Kinerja karyawan Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum maksimal dalam bekerja dapat terlihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerajinan baik masuk maupun saat pulang kerja menjadi permasalahan yang lebih dominan sehingga cenderung tidak disiplin.
3. Disiplin kerja karyawan Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masih belum maksimal, dapat terlihat dari Waskat atau pengawasan oleh atasan langsung yaitu tentang gairah kerja dan permasalahan kemauan dalam mengikuti aturan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja yang terjadi di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap Kinerja karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung..

3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Kota Bandung.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Disiplin Kerja di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
2. Kinerja karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
3. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Regional V PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun. Dan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang diperlukan yang berkaitan dengan judul, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Praktis.**

#### 1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan kepemimpinan dan komunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi di lapangan dalam penelitian ini

#### 2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.
2. Memberikan gambaran secara teoritik mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Memacu bagi penelitian lebih lanjut dalam mengkaji permasalahan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.