**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan- perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapat tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor – faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor – faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik – baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaanya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja – pekerja unggul serta produktif.

Keberhasilan tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh ada tidaknya SDM yang berkualitas dan memiliki produktifitas tinggi untuk menunjang jalannya kegiatan produksi. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan SDM yang dimiliki. Dikarenakan SDM dipandang semakin besar peranannya dalam kesuksesan suatu 2 perusahaan, maka banyak perusahaan kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM harus dilakukan sebaik-baiknya oleh perusahaan. Hal itu harus dilakukan agar dalam jangka waktu panjang perusahaan dapat memperoleh karyawan yang produktif.

Keberhasilan perusahaan juga sangat tergantung bagaimana manajemen SDM yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Jadi, perusahaan harus menerapkan manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan, agar sasaran perusahaan dapat tercapai.

SDM yang handal dan berkompeten merupakan faktor utama yang harus dimiliki sehingga pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pencapaian visi dan misi perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten. Jadi, perusahaan harus mengelola karyawan secara baik dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Kendala ini dialami juga oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia. Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 bagian yaitu Bagian Remunerasi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Bagian Kinerja dan Administrasi, juga terdapat Bagian Penghargaan dan Penegakan Disiplin juga Hubungan Industrial. Masing-masing bagian memiliki tupoksi yang penting bagi perusahaan sehingga kecenderungan motivasi kerja yang rendah akan menjadi penghambat pencapaian tujuan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

# Gambar 1.1

**Penilaian Kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) tahun 2017**

93,64%

89,15%

91,12%

91,97%

91,08%

# Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero)

 Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero). Hal tersebut dapat dilihat dari presentase dari 2014-2017 yang mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 1,67% pada tahun 2015 dan sebesar 1.97%, pada tahun 2017 menurunnya kinerja Karyawan pada PT.POS Indonesia disebabkan kurangnya motivasi kerja yang mereka terima yang menyebabkan kinerja yang mereka berikan menurun di PT.Pos Indonesia. Dari informasi yang diberikan oleh manajer di bagian pengembangan sistem SDM diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos. Indonesia sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

 Selain hal-hal yang disebutkan diatas kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukan rendahnya motivasi kerja karyawan. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi serta hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya motivasi dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB namun banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta dari hasil informasi yang diberikan oleh salah satu manajer bagian SDM beberapa karyawan diketahui tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada tekanan atau teguran dari atasan. Sumber daya manusia dalam suatu  perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan mencuri waktu untuk mencari tambahan diluar pekerjaan kantor, hingga dampaknya banyak karyawan yang seringkali meninggalkan kantor pada jam kerja.

 Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Menurut Atmosudirjo (2012) bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (2011) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

 Kurangnya pengetahuan karyawan tentang perusahaan, peraturan dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Berbagai upaya pimpinan dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan tersebut, seperti melakukan program orientasi pada karyawan baru tentang profil perusahaan, peraturan perusahaan dan standar operasional prosedur di setiap bagian perusahaan. Menurut Marihot (2012), para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif dan progresif.

 Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah karyawan mengetahui serta memahami standar, standar harus jelas, melibatkan karyawan dalam menyusun standar, standar atau aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif, dilakukan secara komprehensif yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi dan menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama. Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua karyawan, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran selanjutnya.

 Tindakan disipliner untuk mencapai tujuan ini harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, orang lain dan organisasi. Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.  Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan sampai tingkat pemecatan karyawan. Tindakan-tindakan yang dilakukan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional/ilmiah. Tindakan untuk meningkatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan maupun secara tidak langsung oleh manajemen. Sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia terdiri dari upah, program-program benefit bagi karyawan, dan imbalan pasca kerja. Diakui oleh manajer bagian Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia bisa dikatagorikan tinggi dan lengkap. Akan tetapi dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya karyawan merasa tidak puas akan kompensasi yang diberikan oleh PT.Pos Indonesia.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus hati – hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan. Perusahaan besar maupun kecil memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan.

Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia masih kurang jika dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh intansi-intansi sejenis lainnya. Penelusuran lebih lanjut berdasarkan wawancara dengan karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan terdapat beberapa masalah salah satu nya mengenai pemberian kompensasi dirasakan kurang mencerminkan keadilan, itu terlihat dari pembayaran gaji pokok yang kecil terinci dalam Tabel dibawah ini,

**Tabel 1.2**

**Gaji Bersih Karyawan Berdasarkan Golongan**

**PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Tahun 2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Golongan** | **Gaji Bersih** |
| **1** | **IV/C** | **Rp 5,173,400.00** |
| **2** | **IV/B** | **Rp 4,963,400.00** |
| **3** | **IV/A** | **Rp 4,762,000.00** |
| **4** | **III/D** | **Rp 4,568,800.00** |
| **5** | **III/C** | **Rp 4,383,300.00** |
| **6** | **III/B** | **Rp 4,205,400.00** |
| **7** | **III/A** | **Rp 4,034,800.00** |
| **8** | **II/D** | **Rp 3,638,200.00** |
| **9** | **II/C** | **Rp 3,490,600.00** |
| **10** | **II/B** | **Rp 3,348,900.00** |
| **11** | **II/A** | **Rp 2,643,600.00** |

***Sumber : Data tahunan kantor pusat PT. Pos Indonesia***

 Berdasarkan dari Tabel diatas dimana para karyawan mendapatlkan kompensasi langsung berupa gaji pokok yang besarannya dirasakan belum mampu memenuuhi kebutuhan para karyawan, hal ini disebabkan karena kantor pusat PT. Pos Indonesia lambat dalam penyesuaian pemberian kompensasi.

 Golongan IV/C yaitu yang pendidikannya S2 dan masa kerja nya sudah memasuki 20 tahun hanya memperoleh gaji bersih Rp 5,173,400. Sedangkan golongan II/A yaitu golongan yang pendidikannya SMA/SMK dan masa kerjanya 1-3 tahun hanya memperoleh gaji bersih Rp 2,643,600. Padahal sudah adanya suatu kebijakan yang merubah aturan dari Pemerintah Daerah pada surat keputusan (SK) No.561/kep.1191-bangsos/2016 penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Jawa Barat tahun 2017 di Provinsi Jawa Barat sebesar Rp 2,923,220 naik 2,8% dari 2016 yaitu Rp 2,843,600.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan instansi, maka instansi harus memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi atau instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau instansi, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan akhirnya memberikan kinerja yang maksimal bagi instansi. Untuk mendorong kinerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun bagi pihak karyawan.

Karyawan memberikan prestasi kerja yang telah disumbangkan bagi organisasi atau instansi, sedangkan pihak instansi memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan atau disumbangkan bagi instansi.

 Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi para pegawai dan manajer baik berupa finasial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, (Sihotang, 2010:220). Terdapat empat indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, dan fasilitas, (Simamora, 2006:445). Saat ini kompensasi yang semakin beragam macam dan jenisnya dikelompokan kedalam 2 komponen yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

 Motivasi kerja yang rendah bisa disebabkan karena masih kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bisa jadi salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi. Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia akan selalu berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

 Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 yaitu Frekuensi Kehadiran, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja. Untuk itu indikasi rendahnya disiplin karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data absensi atau data ketidakhadiran karyawan. Adapun data ketidakhadiran karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.3**

**Tingkat ketidakhadiran karyawan**

# Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero)

Dari Gambar di atas dapat terlihat kenaikan dan penurunan ketidakhadiran karyawan secara fluktuatif pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017. Secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan divisi pelayanan SDM cukup tinggi terutama pada tahun 2017 dibulan September hingga Desember yang cenderung meningkat. Pada bulan September karyawan yang tidak hadir berjumlah 13 orang dan mengalami peningkatan dibulan Oktober menjadi 15 orang. Di bulan November walau ketidakhadiran karyawan sempat turun menjadi 12 orang tetapi di bulan Desember jumlah ketidakhadiran karyawan kembali meningkat menjadi 14 orang.

Berdasarkan data absensi karyawan dapat dilihat bagaimana tingkat kedisplinan karyawan yang sangat kurang. Mudiartha, dkk (2011: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan menunjukkan tingkat absensi ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahan berbentuk pelayanan publik tersebut khususnya disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2014:23), kedisplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal, tingkat kedisplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.

Tingkat disiplin karyawan yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Menurut Hasibuan (2014) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

Ketidakhadiran yang cenderung meningkat, kinerja karyawan yang belum optimal, serta rendahnya kedisplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Rendahnya kinerja karyawan perlu segera ditangani karena rendahnya kinerja akan menyebabkan karyawan bekerja dibawah kemampuan yang mereka miliki sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi. Apabila kinerja karyawan rendah maka dampaknya akan langsung terasa oleh perusahaan dan semakin kompleksnya masalah tersebut bahkan akan mengancam keberlangsungan.

 Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal kinerja karyawan yang rendah dimana hal tersebut akan berdampak turunnya kinerja organisasi dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI BANDUNG**”.

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kinerja karyawan yang rendah. Kinerja yang rendah artinya karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, hal ini tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah dan akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu terdapat beberapa identifikasi yang penulis dapat sampaikan sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong tinggi pada setiap bulannya dan cenderung meningkat
2. Kepatuhan karyawan terhadap aturan yang diberikan kurang diperhatikan
3. Besaran gaji yang diberikan tidak sesuai dengan ketetapan yang ditetapkan oleh pemerintah
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang bagi para karyawan
5. Target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya
6. Penilaian karyawan yang terus menurun beberapa tahun terakhir

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Berapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung baik secara simultan maupun parsial.
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Kompensasi yang diberikan karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Disiplin kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Berapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
	1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini terdisi dari dua kegunaan yaitu secara praktis dan teoritis.

**1.4.1 Secara Teoritis**

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan atas teori – teori nyata dalam pelaksanaanya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian – penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

**1.4.2 Secara Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternative pemecahan masalah-masalah dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam memberikan alternatif terhadap peningkatan sumber daya manusia di lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan untuk menentukan pilihan kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.