

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelacaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifikasi, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap instansi harus dioptimalkan demi majunya instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah untuk kerja dari karyawan sudah memenuhi standard kerja yang diharapkan atau belum.

Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standar yang di tetapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam

suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia-lah yang menjadi kendali dari pada seluruh sumber daya yang ada pada organisasi.

Sumber daya manusia dalam setiap instansi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan-perbaikan yang sesuai agar instansi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas

dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman motivasi, disiplin, dan semangat kerja tinggi. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut John Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Peran manusia dalam organisasi sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Salah satu bentuk hak karyawan adalah penerimaan gaji karyawan, menerima tunjangan, hak cuti dan sebagainya. Semuanya harus dinilai secara rasional dan obyektif oleh perusahaan, yang dijelaskan dalam arti pentingnya

penilaian untuk kerja di atas terlihat dengan jelas bahwa penilaian untuk kerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa karyawan kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang diharapkan oleh instansi dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Dimana pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan kurang optimal maka target pekerjaan kurang dapat terselesaikan dengan baik. Kedisiplinan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kerja suatu karyawan di instansi tersebut. Seperti halnya mengenai kedisiplinan dalam ketepatan dalam kehadiran kerja.

Persero adalah BUMN yang bentuk usahanya adalah perseoran terbatas atau PT. Bentuk persero semacam itu tentu saja tidak jauh berbeda sifatnya dengan perseroan terbatas / PT swasta yakni sama-sama mengejar keuntungan yang setinggi-tingginya / sebesar-besarnya. Saham kepemilikan Persero sebagian besar atau setara 51% harus dikuasai oleh pemerintah. Karena Persero diharapkan dapat memperoleh laba yang besar, maka otomatis persero dituntut untuk dapat memberikan produk barang maupun jasa yang terbaik agar produk output yang dihasilkan tetap laku dan terus-menerus mencetak keuntungan.

Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah suatu badan usaha dimana modalnya dimiliki oleh pemerintah yang berasal dari kekayaan negara. BUMN adalah termasuk pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian secara nasional. BUMN didirikan dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai sektor. Beberapa sektor yang dinaungi BUMN diantaranya seperti sektor perkebunan, pertanian, perikanan, transportasi, perdagangan telekomunikasi, listrik, konstruksi, keuangan dan lainnya.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam kegiatan pelayanan lalu lintas informasi, uang dan barang. Salah satu diferensiasi produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut adalah jasa layanan pengiriman uang online. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Dengan PP No. 240 Tahun 1961, dibentuklah Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Dengan PP No. 30 Tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi.

Yang menjadi masalah di perusahaan ini masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Disamping itu, korupsi waktu menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya. Masih banyak lagi perilaku karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang ditetapkan. Bukan tidak mungkin perusahaan atau instansi lambat laun akan mengalami defisit kualitas SDM jika kinerja mereka kurang optimal.

Perusahaan ini tidak bisa menjamin dapat bekerja secara optimal dan sukses serta mengembangkan sayapnya, akan tetapi faktanya BUMN ini pernah mengalami kondisi terpuruk dan hampir bangkrut, hal ini dikarenakan perkembangan bisnis pengiriman atau ekspedisi semakin berkembang, sedangkan perusahaan ini tetap melakukan kegiatan tanpa adanya pengembangan ataupun inovasi, sehingga berbagai bentuk pelayanan yang diberikan menjadi tidak maksimal, monoton, dan lambat. Bentuk pencitraan negatif dari perusahaan tersebut yang dipahami oleh masyarakat, telah membuat BUMN ini menjadi kalah

saing dan terus mengalami kerugian, kondisi tersebut diperparah dengan ketatnya persaingan dalam penyelenggaraan layanan serta jasa-jasa pengiriman barang atau ekspedisi yang ada di Indonesia dengan berbagai bentuk layanan yang lebih baik dan efisien (diakses dari www.bbc.com).

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 periode 2016-2017, sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sistem Manajemen Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero)

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan (SMK) yang berlaku diperusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 34 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2016-2017 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4. Sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2016	Triwulan 1	84,42	C	Cukup
		Triwulan 2	82,57	C	Cukup
		Triwulan 3	93,34	B+	Baik +
		Triwulan 4	90,85	B-	Baik -
2.	2017	Triwulan 1	86,06	B-	Baik-
		Triwulan 2	89,91	B-	Baik-
		Triwulan 3	88,81	B-	Baik-
		Triwulan 4	84,28	C	Cukup

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero)

Berdasarkan Tabel 1.2 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standard kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2016 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2017 dengan predikat B- (Baik-), di

Triwulan 2 tahun 2017 mengalami kenaikan dengan predikat B-(Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2017 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (Cukup).

Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi hal ini mengindikasikan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya. Selain itu berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi, tanpa pegawai dalam organisasi akan kesulitan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi akan sulit untuk dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan kinerja. 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. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden karyawan tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi, dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan pada
PT Pos Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah responden	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja	Kualitas Kerja	0	2	9	7	2	20	2,55
	Kuantitas Kerja	0	3	8	7	2	20	2,60
	Tanggung Jawab	0	4	8	7	1	20	2,75
	Kerjasama	0	5	9	6	0	20	2,95
	Inisiatif	1	5	9	5	0	20	3,10
Skor Rata-Rata								2,79

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 Kinerja karyawan pada perusahaan tersebut mempunyai skor rata-rata 2,79. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kualitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Dimensi kuantitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepada karyawan. Dimensi tanggung jawab yaitu masih ada karyawan belum bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.

Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 20 karyawan dan pengukurannya menggunakan 6 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut pada tabel 1.4, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		S S	S	KS	TS	STS	
Beban Kerja	Beban Waktu	0	1	17	2	0	2,95
	Beban Mental	0	0	16	4	0	2,80
	Beban Fisik	0	1	6	11	2	2,30
Skor rata-rata Beban Kerja							2,68
Pemberdayaan	Kepercayaan	5	12	3	0	0	4,10
	Kewenangan	1	15	4	0	0	3,85
	Tanggungjawab	5	13	2	0	0	4,15
Skor rata-rata Pemberdayaan							4,03
Disiplin Kerja	Ketaatan waktu	0	7	4	7	2	2,80
	Ketaatan Perusahaan	0	3	10	6	1	2,75
	Ketaatan perilaku	0	4	10	5	1	2,85
	Ketaatan peraturan lainnya	0	2	8	8	2	2,50
Skor rata-rata Disiplin Kerja							2,71
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	0	5	10	5	0	3,00
	Kebutuhan berafiliasi	0	4	12	4	0	3,00
	Kebutuhan berkuasaan	0	2	10	6	2	2,60
Skor rata-rata Motivasi Kerja							2,867
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	1 2	7	1	0	0	4,55
	Perlakuan yang baik	1 4	6	0	0	0	4,70
	Hubungan yang harmonis	4	12	3	1	0	3,95
	Perlakuan yang adil	5	8	7	0	0	3,90
	Rasa aman	5	8	7	0	0	3,90
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							4,20

Kompetensi	Motif	1 6	4	0	0	0	4,80
	Sifat	3	6	6	3	2	3,25
	Konsep diri	5	9	5	1	0	3,90
	Pengetahuan	5	7	8	0	0	3,85
	Pengalaman	4	10	6	0	0	3,90
Skor rata-rata Kompetensi							3,94
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (20orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan							
Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018							

Berdasarkan Tabel 1.4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki karyawan. Semakin tingginya beban yang dirasakan para karyawan maka karyawan tersebut akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Beban kerja dapat dipandang dari 3 dimensi yaitu: beban fisik, beban mental dan beban waktu. Beban Fisik yaitu perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Dimensi beban mental yaitu perhitungan beban kerja dipandang dari mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja hasil kerja pegawai. Dimensi beban kerja waktu yaitu beban kerja yang dipandangan dari perbandingan antara waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Berikut data yang diperoleh penulis dalam penelitian mengenai beban kerja karyawan pada perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Beban Kerja	Beban waktu	0	1	17	2	0	20	59	2,95
	Beban mental	0	0	16	4	0	20	56	2,80
	Beban fisik	0	1	6	11	2	20	46	2,30
Skor Rata-Rata									2,68

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 beban kerja karyawan pada perusahaan tersebut, mempunyai skor rata-rata 2,68 yang artinya beban kerja karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi beban fisik yaitu adanya karyawan yang mengalami sakit pada bagian mata yang dikarenakan pencahayaan di ruang kerja masih terlalu redup sehingga memaksa mata bekerja jauh lebih berat selama jam kerja berlangsung dan ini terjadi sepanjang waktu saat karyawan bekerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut memiliki kesadaran, kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan maupun organisasi. Disiplin kerja juga merupakan hal terpenting di dalam suatu perusahaan karena

dengan disiplin yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun berjalan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan tersebut. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maupun menerapkan disiplin kerja kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harapan-harapan dan tujuan organisasi seperti efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat. Masih ada kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan juga masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketidapatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai ataupun hasil yang diperoleh tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja perusahaan.

Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Disiplin Kerja	Ketaatan waktu	0	7	4	7	2	20	56	2,80
	Ketaatan Perusahaan	0	3	10	6	1	20	55	2,75
	Ketaatan perilaku	0	4	10	5	1	20	57	2,80
	Ketaatan peraturan lainnya	0	2	8	8	2	20	50	2,50
Skor Rata-Rata									2,71

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 Disiplin kerja pada perusahaan tersebut mempunyai skor rata-rata 2,71. Adapun dimensi disiplin kerja yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah ketaatan peraturan lainnya yaitu masih ada karyawan yang kurang patuh terhadap peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bahwa masih ada karyawan yang masih melanggar peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi juga sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan juga masih adanya karyawan yang kurang bekerja dengan giat, sehingga menjadi penghambat bagi perusahaan untuk maju. Maka dari itu motivasi kerja sangatlah diperlukan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja karyawan pada table 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	0	5	10	5	0	20	60	3,00
	Kebutuhan berafiliasi	0	4	12	4	0	20	60	3,00
	Kebutuhan berkekuasaan	0	2	10	6	2	20	52	2,60
Skor Rata-Rata									2,867

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 1.7 motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut, mempunyai skor rata-rata 2,867 yang artinya motivasi kerja karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kebutuhan berkekuasaan yaitu masih adanya karyawan yang masih kurang memiliki kedudukan yang terbaik diperusahaan. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin karyawan kurang memiliki kedudukan yang kurang baik maka semangat kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penelitian berusaha meneliti faktor-faktor terkait kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero), diantaranya :

1. Kinerja pegawai tidak konsisten pada setiap Triwulan periode tahun 2016-2017
2. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dikerjakan
3. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.
4. Karyawan merasa bosan dan malas untuk bekerja jika di bebankan pekerjaan terlalu banyak
5. Ketidapatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku
6. Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja
7. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
8. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
9. Kurang bekerja dengan giat untuk kemajuan perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana Beban Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)

5. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero). Baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Beban Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
2. Disiplin Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
3. Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)
4. Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)
6. Besarnya pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero). 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 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang tidak diperbolehkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

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

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.