

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Lingkungan industri jasa pengiriman barang yang terus berubah serta tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk merubah dirinya. Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang, terutama bidang jasa pengiriman barang. Kondisi seperti ini menuntut kesadaran perusahaan untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya agar mampu menghadapi persaingan tersebut.

Persaingan global yang ketat ini, sumber daya manusia masih menjadi tumpuhan dan sorotan bagi perusahaan maupun badan usaha milik negara. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki agar dapat bertahan di era globalisasi. Tuntutan yang dimaksud bukan hanya peningkatan kualitas mengenai mutu produk dan pelayanan yang disediakan perusahaan namun orang-orang yang terlibat di dalamnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan *asset* penting dalam suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan didukung dengan sumber daya lain yang lebih melimpah, namun sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga perkembangan dan keberlanjutan organisasi.

Kinerja kerja perusahaan yang baik tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya. Badan usaha yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja kerja yang optimal tentu dapat membangun kepercayaan pihak luar khususnya masyarakat. Kinerja kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan karena merupakan hasil yang diperoleh dari setiap karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki kinerja kerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif dan efisien apabila kinerja kerja karyawan tidak optimal atau tidak sesuai standar yang ada di dalam perusahaan. Hal ini tentu akan merugikan setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir seperti PT. Pos Indonesia.

PT Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang bagi masyarakat. Pada awal berdirinya PT pos, perusahaan ini telah melayani pengiriman pesan berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima *western union*, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain. Dampak perkembangan teknologi, seperti adanya mesin *fax*, telepon, hp, dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis. Kemajuan teknologi berdampak besar bagi masyarakat Indonesia pada khususnya dan berpengaruh pada perubahan yang saat ini lebih menyukai komunikasi langsung seperti menggunakan *gadget* dan alat komunikasi elektronik yang lain. Sebelum teknologi semua ini muncul,

kantor pos adalah kantor yang sangat penting dan berjasa karena semua komunikasi hanya bisa melalui surat-menyurat

Pada masa perkembangannya PT. Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone) yang fungsinya lebih diarahkan untuk pelayanan publik, perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro), Perum Pos dan Giro sampai pada akhirnya menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Berdasarkan UU Pos No.38/2009, maka pengertian atau definisi pos sekarang tidak lagi pelayanan lalu lintas surat dan barang, melainkan layanan komunikasi surat tertulis dan/atau surat elektronik, paket, logistik, dan transaksi keuangan. Hal ini sejalan dengan misi PT. Pos Indonesia itu sendiri yaitu “menyediakan solusi handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif”. PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang melaksanakan fungsi dan tugasnya di bidang pelayanan pos untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dari pengembangan layanan yang sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Akhir-akhir ini jasa layanan pengiriman barang di Indonesia semakin meningkat maka memungkinkan PT. Pos Indonesia bersaing dengan perusahaan

lain. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali. Karena tanpa sumber daya yang berkualitas dikhawatirkan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut ini tabel yang memperlihatkan hasil skor *Top Brand Award* jasa kurir Indonesia pada tahun 2017-2021 :

**Tabel 1. 1 *Top Brand Index* Jasa Kurir di Indonesia**

Jasa Kurir Indonesia	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
JNE	49.4%	45.0%	26.4%	27.3%	28.0%
J&T	34.7%	13.9%	20.3%	21.3%	33.4%
TIKI	8.4%	13.6%	12.6%	10.8%	11.2%
PT. POS	1.3%	11.6%	5.4%	7.7%	8.5%

Sumber : [www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa pada tahun 2017-2020 *top brand index* tertinggi dikuasai oleh JNE, disusul oleh jasa kurir lainnya seperti J&T yang berada di peringkat kedua dan TIKI di peringkat ketiga, sedangkan PT.Pos Indonesia di tahun 2017-2020 tetap menjadi peringkat keempat. Pada tahun 2021 *top brand index* tertinggi dikuasai oleh J&T, disusul oleh jasa kurir lainnya seperti JNE yang berada di peringkat kedua dan TIKI di peringkat ketiga, sedangkan PT.Pos Indonesia di tahun 2021 tetap menjadi peringkat keempat. Pada tahun 2018 pencapaian *Brand Index* pada PT. Pos Indonesia sebesar 11,6% dan malah turun

menjadi 5,4% di tahun 2019. Pada tahun 2021 PT.Pos Indonesia hanya menguasai 8,5% yang mana sangat rendah dibandingkan dengan J&T, JNE, dan TIKI.

Berdasarkan hasil data tersebut maka PT. Pos Indonesia masih kalah bersaing dengan para kompetitornya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di perusahaan tersebut masih kurang optimal, maka dari itu agar target perusahaan tercapai maka dibutuhkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

PT Pos Indonesia memiliki sistem dalam menilai kinerja karyawannya yang disebut SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu). SMKI digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap individu. Penilaian ini dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dan skala skor penilaiannya adalah 0-100%. SMKI dilaksanakan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) setiap karyawan.

**Tabel 1. 2 Key Performance Indicator PT.Pos Indonesia**

<b>Perspektif</b>	<b>Strategic Objective</b>	<b>Key Performance Indicator</b>
<i>Financial</i>	F1: Meningkatkan Pendapatan	Rasio tingkat pertumbuhan pendapatan
	F2: Meningkatkan Keuntungan	<i>Net margin</i>
	F3: Meningkatkan Efisiensi Biaya	<i>Efficiency ratio</i>
<i>Customer</i>	C1: Meningkatkan Loyalitas Pelanggan	Rasio jumlah pelanggan complain
	C2: Meningkatkan Jumlah Pelanggan	Rasio tingkat pertumbuhan pelanggan
	IPB1: Meningkatkan Sarana Berbasis IT	Jumlah sarana IT tersedia

<i>Internal Process Business</i>	IPB2: Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Rasio jumlah pengiriman tepat waktu
		Rasio jumlah barang yang aman saat pengiriman
		Rasio jumlah pengiriman yang tepat sasaran
	IPB3: Meningkatkan Efektifitas Pemasaran	Rasio tingkat pertumbuhan penjualan
	IPB4: Optimalisasi Utilisasi <i>Resources</i>	Tingkat utilisasi pekerja
<i>Learning and Growth</i>	L1: Meningkatkan Kedisiplinan Kerja	Jumlah pelanggaran terhadap peraturan
	L2: Meningkatkan Kompetensi Pegawai	Jumlah program pelatihan
		Rata-rata hari <i>training</i>
L3: Meningkatkan Komunikasi Korporat yang Efektif	Intensitas rapat koordinasi yang diselenggarakan	

Sumber : PT. Pos Indonesia (*Persero*)

Menurut Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia No: KD. 15/DIRUT/0210 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Individu, KPI adalah penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap anggota. Aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur KPI (*Key Performance Indicator*) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja dan tingkat kehadiran. Kualitas kerja mencakup laporan kegiatan atau laporan data/analisis yang harus diserahkan oleh individu tersebut. Kuantitas kerja mencakup tugas utama individu sesuai dengan *Jobdescription*, tugas dari atasan dan program yang harus diselesaikan. Tingkat kehadiran mencakup absensi karyawan. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1. 3 Data SMKI PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung**

2019		2020		2021	
Triwulan	KPI (%)	Triwulan	KPI (%)	Triwulan	KPI (%)
TW.I	90,16	TW.I	85,97	TW.I	86,64
TW.II	86,24	TW.II	82,60	TW.II	84,90
TW.III	89,87	TW.III	84,08	TW.III	77,99
TW.IV	87,90	TW.IV	82,35	TW.IV	82,24
<b>Rata-Rata</b>	<b>88,54</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>83,75</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>82,94</b>

*Sumber : Divisi SDM PT. Pos Indonesia*

Dapat dilihat dari tabel 1.3 bahwa selama tiga tahun terakhir yakni dari tahun 2019 sampai dengan 2021, kinerja karyawan bagian Divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung masih mengalami penurunan tiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata penilaian pada tahun 2019 yang mencapai 88,54%, kemudian menurun menjadi 83,75%, dan pada tahun 2021 penurunan nilai rata-rata kinerja kembali terjadi menjadi 82,94%. Meskipun rata-rata penilaian kinerja diatas masih tergolong baik, namun setiap tahunnya belum dapat mengalami kenaikan dan belum bisa mencapai 100% target yang sudah ditentukan. Artinya dengan tingkat rata-rata nilai KPI yang setiap tahunnya menurun merupakan adanya indikasi belum optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Adapun pencapaian kinerja kinerja semua kantor PT. Pos Indonesia yang berada di seluruh kota bandung dapat dilihat pada table 1.4 berikut :

**Tabel 1. 4 Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Bandung**

No	Kantor	Kinerja Karyawan 2020	Kinerja Karyawan 2021
1	Cihampelas (Cabang)	90	91
2	Cicende (Cabang)	88	89
3	Antapani (Cabang)	85	86
4	Cipaganti (Cabang)	87	88
5	Cicaheum (Cabang)	85	87
6	Dago (Cabang)	85	78
7	Sarijadi (Cabang)	84	87
8	Asia Afrika (Pusat)	83	83
9	Maranatha (Pusat)	82	83
10	Pasteur (Cabang)	81	81
11	Banda (Pusat)	80	80
12	Cikutra (Cabang)	80	85
13	Sadang Serang (Cabang)	80	85
14	Supratman (Cabang)	80	84
15	Cilaki (Pusat)	79	72

Sumber : PT. Pos Kantor Pusat Cilaki

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja PT. Pos Indonesia di kota bandung tepatnya pada Kantor Pusat Cilaki mengalami permasalahan. Hasil data ini di dapatkan dari angka pencapaian kinerja pada keseluruhan kantor PT. Pos yang berada di kota bandung, yang mana hasil pencapaian kinerja ini diperoleh pada setiap 1 periode yaitu akhir bulan. Angka



pencapaian ini diperoleh dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu dan efektivitas kerja.

Terlihat bahwa angka pencapaian kinerja karyawan pada periode 2020-2021 yang memiliki angka kinerja terkecil yaitu berada pada PT. Pos Kantor Pusat Cilaki, yang menghasilkan angka pencapaian yang paling rendah di antara PT. Pos Kantor lain yang berada di Bandung. Pada PT. Pos Kantor Pusat Cilaki pada tahun 2020-2021 mengalami fluktuasi, yang mana pada tahun 2020 tingkat pencapaian kinerja sebesar 79 mengalami penurunan menjadi 72 di tahun 2021.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena masalah yang dijadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini. berikut ini terdapat tabel penilaian kinerja yang menggunakan skala penilaian kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan skala penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.5 berikut :

**Tabel 1. 5 Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)**

Nilai	Kriteria (%)	Keterangan
A	91 – 100	Sangat Baik
B	81 – 90	Baik
C	61 – 80	Cukup
D	41 – 60	Kurang
E	0 – 40	Kurang Sekali

*Sumber : Divisi SDM PT. Pos Indonesia*

Berdasarkan hasil wawancara, penurunan kinerja karyawan memang terjadi yang diakibatkan oleh masih ada karyawan yang kualitas kerjanya belum sesuai

dengan aturan dan harapan yang telah diterapkan dan belum memperlihatkan kuantitas kerja yang maksimal seperti :

1. Masih terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan belum mencapai target yang ditentukan
2. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tentukan

Selanjutnya aspek dari KPI yang berguna untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan tingkat kehadiran yang dilihat dari rekapitulasi kehadiran. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan”. Absensi merupakan cara perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai. Semakin tinggi absensi maka semakin rendah kinerja karyawan, dan juga sebaliknya. Absensi juga dapat mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dan komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sinambela (2016, 332-333) yang mengatakan bahwa “adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja, disiplin kerja yang menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang akan lebih produktif sehingga kinerja akan meningkat”.

Berikut ini merupakan rekapitulasi absensi Karyawan Divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung pada kurun waktu 3 tahun terakhir, yang merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan:

**Tabel 1. 6 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Divisi SDM PT. Pos Cilaki Bandung**

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Target Kehadiran (%)
2019	89	11	100
2020	85,3	14,7	
2021	88,4	11,6	

*Sumber : Divisi SDM PT. Pos Indonesia*

Berdasarkan persentase tabel 1.6 diatas, tingkat kehadiran karyawan divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung belum optimal karena masih mengalami fluktuasi pada tiap tahunnya. Seperti terlihat pada tahun 2019 hingga tahun 2021 masih belum terpenuhinya 100% kehadiran dan masih ditemukannya ketidakhadiran diatas angka 10%. Pada tahun 2019 presentase kehadiran menginjak angka 89% dan ketidakhadiran sebesar 11%. Pada tahun 2020, kehadiran menurun menjadi 85,3% dan ketidakhadiran meningkat menjadi 14,7%. Sedangkan pada tahun 2021 kehadiran kembali naik menjadi 88,4% dan ketidakhadiran kembali menurun menjadi 11,6%. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kehadiran tertinggi ada pada tahun 2019 sebesar 89% dengan ketidakhadiran 11%.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir bisa menghambat kinerja antar bagian dan akan menambah lebih banyak pekerjaan. Hal ini perlu di atasi mengapa tingkat absensi karyawan cukup tinggi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan perusahaan yang akan memengaruhi bagian lain. Tingginya ketidak hadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan dan komitmen organisasi yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Disiplin kerja

yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018, Hal 406).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut : (1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya Kepemimpinan, (8) Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja. (Kasmir, 2018. Hal 189)

Hal inilah yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor pusat Cilaki Bandung, dimana disiplin kerja dan komitmen organisasi pada karyawan belum terlihat baik. Berdasarkan tabel 1.6, pencapaian kedisiplinan karyawan masih belum mencapai target dan masih tingginya ketidakhadiran karyawan. Penerapan disiplin disebuah organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Selain disiplin kerja masih terdapat variabel yang bermasalah yaitu komitmen organisasi. komitmen organisasi adalah faktor yang berasal dari diri individu yang menyatakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, sikap tersebut berkaitan dengan perasaan ingin terlibat dalam organisasi, ingin bekerja keras demi tujuan organisasi, dan mau berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tingginya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dapat terlihat dari tingginya kinerja yang dihasilkan, rendahnya tingkat pergantian (*turnover*) karyawan, dan rendahnya ketidakhadiran.

Data mengenai kinerja dan kehadiran karyawan sudah dipaparkan sebelumnya. Berikut ini data *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung :

**Tabel 1. 7 Data *Turnover* Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b><i>Turnover Rate</i></b>
2019	9	16	5,44%
2020	11	18	5,76%
2021	10	19	7,92%

Sumber : PT. Pos Kantor Pusat Cilaki Bandung

Tabel 1.7 menunjukkan persentase *turnover* karyawan mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun 2019 *turnover* sebesar 5,44%, Pada tahun 2020 meningkat menjadi 5,76% dan pada tahun 2021 tingkat *turnover* sebesar 7,92%.

Berdasarkan pengamatan dan data-data yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung belum optimal. Hal ini terungkap dari terjadinya kecenderungan penurunan dan belum optimalnya kinerja karyawan, kecenderungan tingginya tingkat ketidakhadiran, serta kecenderungan meningkatnya tingkat *turnover* karyawan.

Sehingga penulis melakukan wawancara terhadap karyawan dan mengambil kesimpulan mengenai komitmen terhadap organisasi yaitu sebagai berikut ini:

1. Masih terdapat karyawan mengaku bahwa mereka kurang terikat secara emosional dengan perusahaan
2. Masih terdapat karyawan tidak terlalu memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan

Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena karyawan kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan mempunyai komitmen organisasi, hal ini demi mendorong karyawan memaksimalkan pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Penelitian M.Arif Hidayah Lubis, Adrial Falahi (2020:116) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti ungkapkan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung”**

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Berikut merupakan uraian dari identifikasi dan rumusan masalah.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung adalah sebagai berikut ini:

1. Rendahnya *Top Brand Index* PT. Pos Indonesia tahun 2017-2021.
2. Pencapaian KPI rata-rata kinerja pada tahun 2019, 2020 dan 2021 mengalami penurunan.
3. Rendahnya kinerja PT.Pos Cilaki di bandingkan dengan PT.Pos yang ada di kota bandung
4. *Turnover* karyawan yang masih tinggi pada tahun 2019-2021
5. Disiplin Kerja
  - a. Tingkat kehadiran yang belum 100%
  - b. Tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi
6. Komitmen Organisasi
  - a. Masih terdapat karyawan mengaku bahwa mereka kurang terikat secara emosional dengan perusahaan

- b. Masih terdapat karyawan tidak terlalu memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan
7. Kinerja Karyawan
- a. Masih terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan belum mencapai target yang ditentukan
  - b. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis dapat merumuskan:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang terjadi maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa :



1. Disiplin Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
2. Komitmen Organisasi Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
3. Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung baik secara simultan dan parsial

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya, perusahaan yang diteliti dan pembaca. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Memberikan informasi tentang teori disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, yang mana dapat berguna untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja para karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yaitu :

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan untuk :

- a. Mengetahui bagaimana cara untuk mengelola disiplin kerja bagi karyawan
- b. Mengetahui bagaimana cara untuk mengelola komitmen organisasi bagi karyawan.
- c. Mengetahui bagaimana cara untuk mengelola kinerja karyawan

##### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Menjadi referensi guna melakukan evaluasi mengenai disiplin kerja karyawan pada perusahaan
- b. Menjadi referensi guna melakukan evaluasi mengenai komitmen organisasi karyawan pada perusahaan
- c. Menjadi referensi guna melakukan evaluasi mengenai kinerja karyawan pada perusahaan

### 3. Bagi Pihak Lain

- a. Memberikan wawasan kepada berbagai pihak lain yang akan melakukan penelitian mengenai disiplin kerja
- b. Memberikan wawasan kepada berbagai pihak lain yang akan melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi
- c. Memberikan wawasan kepada berbagai pihak lain yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan