

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan bisnis saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat disebabkan oleh zaman yang semakin maju. Di Indonesia terdapat perusahaan milik negara atau biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan dengan tujuan memberikan bantuan untuk perkembangan perekonomian Indonesia tetapi tetap memberikan manfaat kepada masyarakat dengan menyediakan barang dan jasa yang memadai dan memiliki mutu tinggi. BUMN memberikan pelayanan dan dapat menambah kas negara dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, untuk menunjang pelaksanaannya BUMN harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia harus menjadi perhatian utama organisasi dan tidak bisa dikatakan sebagai sumber daya belaka karena sehebat apapun sumber daya yang dimiliki jika tidak ditangani oleh Sumber Daya Manusia yang berpengalaman semua sumber daya itu tidak memiliki arti. Selain itu, terdapat salah satu hal penting yang harus ada dalam organisasi yaitu memiliki Sumber Daya Manusia yang disiplin karena tanpa adanya sikap disiplin akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik.

Disiplin merupakan cara untuk membuat seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi dan menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Disiplin berkaitan dengan

kepatuhan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mengharuskan pegawai untuk melaksanakannya sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Dengan disiplin kerja diharapkan pegawai dapat mematuhi aturan yang ada karena memiliki tanggung jawab bukan karena keterpaksaan.

**Hasibuan** dalam **Azhari dan Andriani (2020:71)** menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam mematuhi kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Dalam organisasi kedisiplinan dapat dikatakan baik jika setengah dari pegawai mematuhi peraturan yang ada. Untuk melakukan tindakan disiplin diperlukan kesadaran akan mematuhi peraturan dan tugas serta tanggung jawabnya. Kesadaran yang muncul dalam diri pegawai telah menandakan terdapatnya pengendalian diri dalam menerapkan sesuatu yang telah disadarinya.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sebuah alat yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat melakukan komunikasi mengenai perilaku pegawai dan membenahi perilaku pegawai untuk menjadi lebih baik. Disiplin kerja akan lebih berhasil jika pemimpin tidak mewajarkan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai, karena jika mewajarkan dianggap tidak selaras dengan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan merupakan alasan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**Komarudin** dalam **Azhari dan Andriani (2020:71)** menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap yang menyatakan bahwa cara kerja yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin dan besok hari harus mampu mendapat hasil yang lebih banyak atau lebih berkualitas dari yang didapat

hari ini. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa produktivitas memberikan dorongan untuk selalu berusaha dalam mengembangkan diri.

Produktivitas kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Saat ini, produktivitas menjadi perhatian yang cukup besar karena terdapat pandangan bahwa produktivitas berasal dari pribadi yang melakukan kegiatan. Akan tetapi, pribadi yang dimaksud adalah pribadi yang mempunyai kualitas kerja yang memadai.

Produktivitas memiliki makna yaitu keinginan dan usaha dari seseorang yang selalu ingin meningkatkan kualitas hidup di segala bidang. Produktivitas kerja berperan untuk mengukur keberhasilan pegawai yang memiliki sikap tidak mudah menyerah dan selalu berusaha menaikkan taraf kehidupannya. Untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja seorang pegawai harus memiliki sikap yang ingin terus tumbuh sehingga mampu memotivasi dirinya untuk tidak merasa cepat puas. Demikian pula yang harus dilakukan oleh Dana Pensiun Pos Indonesia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dana Pensiun Pos Indonesia (Dapenpos) merupakan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang melaksanakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), dan memiliki tujuan memberikan kesinambungan penghasilan bagi peserta. Didirikan pada tanggal 23 Juli 1988 oleh PT Pos Indonesia (Persero) dengan nama Yayasan Dana Pensiun Pegawai Perum Pos dan Giro. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 mengenai Dana Pensiun, status Yayasan berubah menjadi Dana Pensiun PT Pos Indonesia (Persero) yang dibentuk pada tanggal 13 April

1998. Pada tanggal 3 April 2000 Dana Pensiun PT Pos Indonesia (Persero) berubah nama menjadi Dana Pensiun Pos Indonesia.

Pegawai Dana Pensiun Pos Indonesia merupakan pegawai dengan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Pengurus Dapenpos dan pegawai dengan hubungan kerja untuk waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pegawai Dapenpos diangkat berdasarkan Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) yang ditugaskaryakan pada Dapenpos. Peserta dalam Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) adalah setiap pegawai PT Pos Indonesia (Persero) yang memenuhi persyaratan peraturan Dapenpos.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas pegawai pada Dana Pensiun Pos Indonesia, yaitu:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Contohnya dalam bekerja terdapat pegawai yang kurang teliti yaitu tidak melakukan perubahan kode rekening surat perintah bayar operasional kantor.

**Tabel 1.1**

**Pegawai Tidak Melakukan Perubahan Kode Rekening Surat Perintah Bayar Operasional Kantor Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Kesalahan
1.	Januari	2
2.	Februari	1
3.	Maret	2

*Sumber: Dana Pensiun Pos Indonesia, 2023*

## 2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Contohnya terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaan harian secara lembur karena pegawai tersebut memiliki keperluan di luar pekerjaan yang memakai waktu kerja atau karena pegawai tersebut terlambat masuk kerja.

**Tabel 1.2**

**Keterlambatan Pegawai Dana Pensiun Pos Indonesia Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah pegawai yang terlambat
1.	Januari	9
2.	Februari	11
3.	Maret	10

*Sumber: Dana Pensiun Pos Indonesia, 2023*

Permasalahan tersebut disebabkan oleh disiplin kerja yang belum optimal pada pegawai. Hal tersebut dapat terlihat dari:

### 1. Kurang taat terhadap aturan pekerjaan

Taat terhadap aturan pekerjaan ditunjukkan dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan. Contohnya terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan kurang sesuai karena disebabkan oleh ketidaktelitian pegawai dalam mengerjakannya.

### 2. Kurang taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu merupakan bentuk kedisiplinan yang harus dilakukan, tetapi terdapat pegawai Dana Pensiun Pos Indonesia mengalami keterlambatan masuk kerja. Jam masuk kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB tetapi masih ada pegawai yang datang melebihi jam masuk kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DANA PENSIUN POS INDONESIA (DAPENPOS BANDUNG)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti telah menentukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pada Dana Pensiun Pos Indonesia?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia?
3. Bagaimana kondisi produktivitas pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia?
5. Apa saja hambatan dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan disiplin kerja pada Dana Pensiun Pos Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran umum pada Dana Pensiun Pos Indonesia.
2. Mengetahui kondisi disiplin kerja pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia.
3. Mengetahui kondisi produktivitas pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia.
4. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Dana Pensiun Pos Indonesia.
5. Mengetahui apa saja hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan disiplin kerja pada Dana Pensiun Pos Indonesia.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis bagi banyak pihak, yaitu sebagai berikut:

### **a. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

### **b. Kegunaan Penelitian Secara Praktis**

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

Hasil penelitian ini berguna bagi peneliti karena memberikan pengalaman dalam melakukan sebuah penelitian dan meningkatkan pengetahuan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

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

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

#### **3. Bagi Umum**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi umum untuk menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai sumber daya manusia terutama tentang disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dana Pensiun Pos Indonesia yang beralamat di Jalan. Tasikmalaya No.1, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271.

### **b. Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Januari 2023 sampai Juni 2023.

