

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan 2007:193). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung menaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Berdasarkan penelitian Maslan Banni Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 80,8%). Oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Siagian (2002: 15), motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki karyawan yang

mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri. Dengan motivasi yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberi motivasi sesuai dengan keadaan karyawan dengan mengaitkan dengan hal-hal yang terjadi secara nyata diluar perusahaan (lingkungan eksternal), terlebih yang terjadi di lingkungan dalam perusahaan (lingkungan internal).

Kantor Pos Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman surat dan paket barang yang beralamat di Jl. Pos No. 1 Medan. Kantor Pos ini merupakan kantor pusat Area I Perwakilan Pusat Medan yang meliputi Provinsi Aceh dan Sumatera Utara, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target-target perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan Kantor Pos Medan ini, karyawan sering terlambat masuk kerja. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tampak ketika peneliti melakukan observasi, yaitu melakukan wawancara dengan Manager SDM di kantornya dan

memperlihatkan buku absen karyawan, dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit.

Dalam hal motivasi kerja, para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai karyawan Kantor Pos Medan, tanpa adanya kreasi dan seperti para karyawan tidak mempunyai tanggung jawab beban pekerjaan. Oleh sebab itulah kinerja karyawan berkurang, yang tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan kinerja yang rendah, maka perusahaan tidak memberi tunjangan seperti tunjangan transport.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti, tampak bahwa semua sektor pendapatan dan pelayanan Kantor Pos Medan menurun dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Pendapatan Kantor Pos Medan Bulan April dan Mei 2014

Uraian	April 2014	Mei 2014	Persentase Pertumbuhan
Pos Kilat Khusus	Rp. 702.144.146	Rp. 686.633.480	(2)
Pos Ekspres	Rp. 248.221.480	Rp. 222.016.100	(11)
EMS	Rp. 330.681.100	Rp. 328.145.500	(1)
Paketpos Biasa	Rp. 188.684.255	Rp. 149.889.000	(21)
Paketpos Khusus	Rp. 131.578.795	Rp. 102.807.065	(22)
Weselpos	Rp. 101.040.000	Rp. 97.274.000	(4)
Pospay	Rp. 379.523.800	Rp. 385.015.700	1

Tabel di atas menunjukkan tingkat persentase pertumbuhan pendapatan Kantor Pos Medan secara umum menurun. Sesuai wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Manajer SDM, terjadinya hal seperti itu dikarenakan kurangnya

disiplin kerja karyawan serta kurangnya motivasi karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Jika persentase pertumbuhan pendapatan Kantor Pos Medan ini terus menurun, akan sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja karyawan harus segera ditangani dengan tepat.

Tak bisa dipungkiri juga bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000 adalah dengan adanya pendatang baru dalam bisnis kurir, yaitu perusahaan kurir seperti Layanan SMS (*Short Message Service*) pada Ponsel, Tiki, JNE, Supra Express, Sriwijaya Express dan lain-lain. Pada pemain baru lebih memanfaatkan teknologi dan layanan yang lebih, dan bahkan harga yang murah yang memikat masyarakat. Dan cara yang harus dilakukan PT Pos Indonesia adalah berusaha menyaingi layanan jasa-jasa kurir yang lain, agar tidak manual seperti sekarang, memberikan harga yang terjangkau, serta tepat waktu dalam pengiriman.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pada Kantor Pos Medan 20000.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pada Kantor Pos Medan 20000 tahun 2014.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Medan 20000.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan 20000.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.