

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kantor pos adalah salah satu lembaga milik pemerintah yang sudah ada sejak dulu. Fasilitas jasa yang sangat melekat pada identitas kantor pos adalah jasa pengiriman surat atau jasa pos, jasa giro dan jasa pengiriman uang. Namun, perkembangan PT.Pos Indonesia terlihat pada pelayanan jasa yang semakin meluas. Tidak lagi hanya bergerak dalam hal pengiriman surat, PT. Pos Indonesia kini bergerak di bidang jasa kurir dan logistik, jasa keuangan dan properti. (Sumber : Pos Indonesia)

Dengan begitu banyaknya produk yang ditawarkan, tentu saja diperlukan pegawai yang ahli pada setiap bidangnya. Pada Kantor Pos Pematangsiantar, tenaga kerja dibagi menjadi beberapa divisi, yaitu divisi audit, administrasi dan umum, penjualan korporat kurir & logistik, penjualan ritel & kemitraan, penjualan bisnis jasa keuangan, operasi kurir dan divisi pelayanan outlet & operasi cabang. Serta di Pematangsiantar sendiri terdapat kantor cabang pembantu.

Dalam mencapai tujuan yang telah dirancang oleh kantor pos, pegawai menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Setiap aktivitas pekerjaan kantor pos tidak terlepas dari bagian internalnya yaitu pegawai, jikalau pegawai sudah bekerja dengan disiplin maka, setiap aktivitas ataupun inovasi yang ada di dalam kantor pos juga dapat berjalan dengan baik. Namun, jika terdapat kendala-kendala dalam aktivitas kerja pegawai yang menyebabkan kedisiplinan belum maksimal, hal ini pastinya berdampak pada pemenuhan aktivitas kantor pos dalam mencapai

tujuan. Kedisiplinan pegawai menjadi peranan yang penting untuk menunjukkan integritas suatu perusahaan atau organisasi, tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi aktivitas perusahaan di masa sekarang dan dimasa yang akan datang. Penting untuk organisasi menerapkan kedisiplinan karena sebagian besar pegawai akan menaatinya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif. Menurut Kasmir (2016:3), sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan.

Dalam pelaksanaan kerja pegawai, disiplin kerja memegang peranan yang amat penting. Hal ini sependapat dengan Afandi (2016:2), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari absensi kehadirannya. Absensi adalah suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktivitas pelaporan yang ada dalam sebuah institusi. Absensi disusun dan diatur sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan ketika diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Setiawan, 2015). Berikut data absensi pegawai kantor pos periode bulan januari-desember tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kantor Pos Periode Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir	Jumlah Pegawai yang Hadir	Persentase Ketidakhadiran
Januari	78	7	71	8,97%
Februari	79	6	73	7,59%
Maret	78	6	72	7,69%
April	77	7	70	9,09%

Mei	77	4	73	5,19%
Juni	77	3	74	3,89%
Juli	77	9	68	11,69%
Agustus	76	5	71	6,58%
September	76	3	73	3,95%
Oktober	76	5	71	6,58%
Nopember	75	12	63	16,00%
Desember	78	10	68	12,82%

(Sumber : Kantor Pos Pematangsiantar)

Berdasarkan data absensi Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa data absensi pegawai di kantor pos cukup fluktuatif. Data absensi pegawai kantor pos menunjukkan absensi lebih dari 3 persen, persentase terendah adalah 3,89%, sedangkan persentase tidak hadir yang cukup tinggi terlihat pada bulan Juli yaitu 11,69%, kemudian diikuti oleh bulan Desember sebesar 12,82% dan persentase tertinggi terlihat pada bulan Nopember sebesar 16%, hal ini memperlihatkan adanya indikasi masalah pada kedisiplinan pegawai kantor pos. Menurut Mudiarta, dkk dalam Sanjaya (2015), rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan bahwa organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Ketidaktetapan jumlah pegawai perbulannya disebabkan oleh adanya pegawai yang pensiun dan mutasi.

Melalui pengamatan dan wawancara singkat yang penulis lakukan, disiplin pegawai pada Kantor Pos Pematangsiantar belum begitu maksimal, terlihat dari absensi, pemakaian seragam yang kurang disiplin, beberapa pegawai masih belum mematuhi aturan jam kerja, tugas atau pekerjaan yang tidak selesai sesuai tenggat yang ditentukan dan pengisian absensi online yang masih sering terlambat. Menurut Efendi dkk (2020) disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin

kerja juga merupakan tindakan perusahaan untuk mengarahkan anggota organisasi atau perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang ada (Yuliana et al 2017). Kemudian, menurut Susanto (2019) disiplin kerja merupakan perilaku positif dalam menjalankan peraturan perusahaan.

Adanya pelanggaran yang dilakukan semasa bekerja pasti tidak terlepas dari sanksi ataupun tindak lanjut. Sanksi atau tindak lanjut memiliki banyak ragam dan tergantung kepada kebijakan dan kesepakatan perjanjian kerja bersama yang dimiliki, ada yang berupa teguran secara lisan, tertulis atau membuat surat pernyataan, ada juga surat peringatan yang menjadi pemberitahuan formal kepada pegawai yang melanggar aturan, yang biasanya dibagi menjadi 3 surat peringatan. Surat peringatan 1, diberikan jika teguran setelah melakukan pelanggaran tidak diindahkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, begitu pula berlanjut pada surat peringatan 2 dan 3. Menurut wawancara singkat dan pengamatan yang penulis lakukan, sanksi atau tindak lanjut terkait pelanggaran yang dilakukan pegawai di kantor pos pematangsiantar masih berupa teguran secara lisan, tertulis atau pernyataan untuk mematuhi peraturan.

Menurut Sugiyono (2017 : 91), adapun penentuan jumlah sampel adalah ukuran sampel yang layak yaitu minimal 30. Berdasarkan teori tersebut maka, penulis melakukan pra survey kepada pegawai kantor pos pematangsiantar, hasil pra survey dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pos Pematangsiantar

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	40%	60%
2.	Pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku	42,9%	57,1%
3.	Pegawai selalu pulang tepat waktu sesuai jam kerja	57,1%	42,9%
4.	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan fungsinya	85,7%	14,3%
5.	Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melakukan semua tugas dengan tepat waktu	28,6%	71,4%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa poin pegawai selalu bertanggung jawab dalam melakukan semua tugas terdapat 71,4% yang menjawab tidak. Berdasarkan pengamatan penulis, yang dimaksud dalam hal tanggung jawab kerja adalah tidak tercapainya target kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, pegawai sudah melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan fungsinya, namun dalam tanggung jawab melakukan tugas ataupun target kerja sesuai tenggat waktunya masih belum maksimal. Menurut Afandi (2016:10), target pekerjaan merupakan salah satu hal yang termasuk ke dalam tanggung jawab kerja. Kedisiplinan pegawai memerlukan perhatian yang khusus dari organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki target-target tertentu, target-target yang telah ditentukan ini diharapkan dapat tercapai melalui sumber daya manusia yang berkompetensi dan profesional dalam bidangnya.

Selanjutnya adalah poin pegawai selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja terdapat 60% yang menjawab tidak. Jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan setiap pekerjaan. Aturan jam kerja di Indonesia baik pegawai negeri sipil, Pegawai BUMN ataupun karyawan swasta telah diatur oleh Departemen Tenaga Kerja Indonesia. Aturan jam kerja ini sangat penting

diperhatikan dan diberlakukan karena tanpa adanya aturan jam kerja maka akan terjadi perbedaan di setiap perusahaan/organisasi/instansi dalam memberi aturan jam kerja dan dapat merugikan setiap tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut juga setiap pegawai perlu memperhatikan dan menaati aturan jam kerja yang telah diatur. Dengan menaati aturan jam kerja maka setiap pekerjaan yang diberikan akan terselesaikan tepat waktu.

Kemudian, pada poin Pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku terdapat 57,1% yang menjawab tidak. Berdasarkan pengamatan peneliti, pemakaian seragam yang rapi sesuai peraturan masih belum dilakukan secara maksimal. Memakai seragam yang rapi juga didukung dengan seragam yang sesuai dengan atribut yang telah ditentukan. Pegawai yang memakai seragam serta atribut yang sesuai dengan peraturan menandakan bahwa pegawai tersebut menaati setiap ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara dan Octored (2015), penggunaan seragam sesuai ketentuan merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja pegawai. Hal ini juga bisa memberi kepercayaan diri kepada setiap pegawai sehingga pegawai semakin disiplin dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hasil pra survey diatas menandakan masih ada masalah terkait disiplin kerja pegawai kantor pos.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai salah satunya adalah pengawasan. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219), ada tidaknya pengawasan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Siagian (2016: 112) berpendapat

bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”. Melalui pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan di kantor pos, perihal pengawasan sudah cukup terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa hal menyangkut pengawasan yang harus diperhatikan seperti terkadang pengawasan dilakukan hanya jika terjadi masalah menunjukkan kurangnya upaya preventif pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Sementara pengawasan sangat perlu dilakukan dengan rutin agar pekerjaan pegawai dapat berjalan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Marzolina dan Kurniawaty (2013) serta Masyura (2013) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pada pengamatan ini, penulis membuat pra survey terkait pengawasan. Adapun hasil dari prasurvey pengawasan kerja terhadap pegawai kantor pos pematangsiantar dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Pengawasan Kerja Pegawai Kantor Pos Pematangsiantar

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pimpinan selalu menetapkan standar dalam pekerjaan yang dilakukan pegawai	91,4%	8,6%
2.	Pimpinan selalu mengawasi secara langsung pekerjaan yang dilakukan pegawai secara berkala	37,1%	62,9%
3.	Pimpinan selalu melakukan pengukuran dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pegawai	45,7%	54,3%
4.	Pimpinan selalu memberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai	31,4%	68,6%
5.	Pimpinan selalu melakukan tindakan perbaikan terhadap pekerjaan pegawai	71,4%	28,6%

Dapat dilihat dari hasil pra survey mengenai pengawasan diatas,

Pimpinan selalu memberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai menjadi perihal yang mendapat jawaban tidak tetinggi yaitu 68,6%. Menurut Fahmi, (2017:138-139) pengawasan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Dibutuhkannya pengawasan dalam hal penilaian kerja pegawai agar organisasi atau kegiatan dapat berfungsi atau berjalan dengan baik sesuai tujuannya.

Perihal Pimpinan selalu mengawasi secara langsung pekerjaan yang dilakukan pegawai secara berkala mendapat 62,9% pada jawaban tidak. Hal ini menunjukkan pengawasan lebih sering dilakukan secara tidak langsung atau jarak jauh. Pengawasan langsung dibutuhkan agar pemimpin mengetahui kegiatan/pekerjaan yang sedang dilakukan secara langsung sehingga, jika ada kendala dapat dicari solusinya dengan cepat. Dengan begitu, kedisiplinan pegawai juga akan meningkat karena diawasi secara langsung. Menurut penelitian yang dilakukan Purwadi (2018), pengawasan langsung lebih berpengaruh kepada efektivitas dan disiplin kerja pegawai daripada pengawasan tidak langsung.

Pada poin Pimpinan selalu melakukan pengukuran dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pegawai mendapat 54,3% pada jawaban tidak, pada saat melakukan pengamatan penulis mengetahui bahwa pengukuran kerja sudah dilakukan dan harus dilakukan dengan baik. Namun, menurut pra survey pengukuran kerja masih kurang maksimal dalam pelaksanaannya. Pengukuran kerja dilakukan agar pegawai dapat mencapai target atau sasaran organisasi dan

agar pegawai melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Rizal dkk (2019) menyatakan bahwa, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain pengawasan, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu budaya kerja. Menurut Andaryadi dkk (2019), Budaya kerja dapat mempengaruhi disiplin karena telah dijelaskan bahwa budaya adalah sesuatu yang dilakukan seseorang setiap hari dan akan menjadi kebiasaan dalam hal ini adalah kebiasaan disiplin. Kemudian, menurut Pakaya (2020), budaya kerja juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Budaya kerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan efektifitas serta efisiensi pada organisasi pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan. Budaya kerja adalah kebiasaan lingkungan sekitar dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan semakin kuat budaya kerja tersebut maka pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai pun akan semakin terarah.

Melalui pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan, budaya kerja pegawai di kantor pos masih belum maksimal. Hal ini berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan seperti bersantai sewaktu melakukan pekerjaan, masih lalai dalam tertib administrasi atau merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, perilaku sewaktu bekerja yang berkaitan dengan kerajinan, ketelitian, kecermatan, ketekunan dan kepedulian serta sikap inovatif yaitu kreatifitas yang masih perlu diperhatikan. Menurut Ndraha (2012:209), sikap terhadap pekerjaan dan perilaku sewaktu bekerja merupakan indikator budaya kerja, hal ini

menyangkut bagaimana pegawai menanggapi setiap pekerjaan yang diberikan. Penulis juga melakukan pra survey pada variabel budaya kerja ini. Hasil pra survey budaya kerja dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Budaya Kerja Pegawai Kantor Pos Pematangsiantar

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan rajin	94,3%	5,7%
2.	Pegawai selalu merasa senang dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan	48,6%	51,4%
3.	Pegawai selalu bersantai dalam melakukan setiap pekerjaan	5,7%	94,3%
4.	Pegawai selalu suka membantu sesama pegawai jika dibutuhkan	85,7%	14,3%
5.	Pegawai selalu ingin meningkatkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan	25,7%	74,3%
6.	Pegawai selalu mempertimbangkan resiko dalam setiap pekerjaan	77,1%	22,9%

Dilihat dari hasil pra survey budaya kerja diatas terdapat 2 poin dengan jawaban tidak terbanyak. Pegawai selalu ingin meningkatkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan mendapat 74,3% atas jawaban tidak. Hal ini menandakan kurangnya dukungan dan suasana kerja yang kreatif, menurut Robbins dan Coulter (2016:80), inovasi merupakan indikator budaya kerja yang berkaitan dengan dukungan serta suasana kerja terhadap kreatifitas. Pegawai yang kreatif pasti memiliki kedisiplinan dalam dirinya karena dalam penerapan kreatifitas dibutuhkan keseriusan dan tidak akan menghabiskan waktu. Kedisiplinan dalam kreativitas akan membuat pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas dan mampu mengelola waktu lebih baik.

Selanjutnya pada hal Pegawai selalu merasa senang dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan mendapat 51,4% pada jawaban tidak, perihal ini

menyangkut pada sikap pegawai akan pekerjaannya. Ndraha (2012:209) menyatakan bahwa indikator budaya kerja salah satunya merupakan sikap terhadap pekerjaan. Lalu, menurut penelitian yang dilakukan Asgaruddin (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018:20), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Pada penelitian ini, faktor lingkungan kerja yang diamati penulis adalah lingkungan kerja fisik yang ada disekitar pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik yang ada disekitar pegawai dan berpengaruh pada setiap pekerjaan pegawai.

Menurut pengamatan yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah terkait lingkungan kerja fisik di kantor pos pematangsiantar seperti kebersihan kantor, udara dalam ruangan yang cukup panas di siang hari dikarenakan mesin kantor seperti kipas angin yang kurang berfungsi sehingga menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik serta fasilitas yang masih belum diperbaharui. Penulis kemudian melakukan prasurvey terkait lingkungan kerja fisik di Kantor Pos Pematangsiantar, adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Pos Pematangsiantar

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Tata ruang kerja mendukung pegawai melakukan aktivitas pekerjaan dengan baik	77,1%	22,9%
2.	Fasilitas dan peralatan kerja di kantor sudah memadai dan diperbaharui	45,7%	54,3%
3.	Ruang kerja sudah sangat bersih dan rapi	48,6%	51,4%
4.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang	68,6%	31,4%
5.	Suhu udara dalam ruang kerja pegawai sudah sangat ideal	22,9%	77,1%

Berdasarkan hasil pra survey diatas, suhu udara dalam ruang kerja

pegawai sudah sangat ideal mendapat 77,1% pada jawaban tidak. Hal ini menunjukkan udara di dalam ruangan kantor belum ideal dan membuat pegawai yang bekerja di dalamnya sedikit kurang nyaman. Suhu ruangan yang ideal akan mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara fokus dan disiplin. Kemudian, pada hal fasilitas dan peralatan kerja di kantor sudah memadai dan diperbaharui mendapat 54,3% pada jawaban tidak, dikarenakan terdapat fasilitas dan peralatan kantor yang tidak berfungsi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam setiap pekerjaan membutuhkan pembaharuan. Fasilitas dan peralatan yang mendukung akan membantu pegawai mengerjakan setiap pekerjaan secara baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan. Menurut penelitian yang dilakukan Vanesa dkk (2019), perusahaan harus menginvestasikan dana untuk fasilitas bagi pegawai agar membuat lingkungan kerja yang baik.

Lalu, perihal ruang kerja sudah sangat bersih dan rapi mendapat 51,4% pada jawaban tidak, dikarenakan pekerjaan petugas kebersihan yang kurang maksimal sehingga membuat pegawai kurang nyaman. Ruangan kerja yang bersih dan rapi akan meningkatkan gairah pegawai untuk disiplin melakukan pekerjaannya. Jika ruangan kerja tidak mendukung maka pegawai juga tidak akan merasa nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya. Noor et al (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kedisiplinan pegawai yang lebih baik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa lingkungan kerja harus diciptakan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui penelitian yang telah dilakukan

Permata dkk (2017) menyatakan bahwa, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, pengawasan, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk meningkatkan disiplin pegawai Kantor Pos Pematangsiantar. Belum maksimalnya pengawasan, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik akan berdampak pada kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang telah ditugaskan.

Melalui latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait **“Pengaruh Pengawasan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pos Pematangsiantar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya sesuai tenggat waktu.
3. Kurangnya upaya preventif dalam hal pengawasan yang dilakukan pimpinan.
4. Fasilitas kantor yang masih perlu diperhatikan.
5. Suhu udara kantor yang cukup panas pada siang hari.
6. Sikap pegawai terhadap pekerjaan yang masih perlu diperhatikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dan agar memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi hanya mengkaji pengaruh 3 variabel bebas saja yaitu pengaruh Pengawasan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja pegawai kantor pos pematangsiantar.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar?
4. Apakah ada pengaruh pengawasan, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pos Pematangsiantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini akan semakin menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini akan memberikan masukan, pandangan serta pemikiran tambahan yang mungkin akan membantu perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Dengan adanya penelitian ini akan menambah referensi bacaan serta pembelajaran mengenai ilmu manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia terkait disiplin kerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi untuk peneliti lain yang mungkin melakukan penelitian di masa yang akan datang.

