BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Wirawan (2009:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi juga. Oleh karena itu, agar setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, perlu bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

Dalam pemberian motivasi setiap perusahaan memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuh. sehingga diharapkan para karyawan akan merasa tenang

dalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian Ivonne (2013) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Kasenda (2013) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 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 bekeijasama 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 keija 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).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati 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 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 mentaati aturan yang ada pada ligkungan 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 karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi diantaranya adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor

(pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya kinerja karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data mengenai presentase kehadiran dan ketidakhadiran karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi pada tahun 2011-2014.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Dan Ketidakhadiran Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

Tahun	**Jumlah Karyawan**	Persentase Kehadiran	
		Hadir	**Tidak Hadir**
2011	44	82,60	17,40
2012	44	70,25	29,75
2013	44	57,21	42,79
2014	44	51,22	48,78

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

Tabel 1. di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 44 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2014 menurun hingga 51,22% sedangkan ketidakhadirannya meningkat hingga 48,78%

atau hampir setengah dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut mengakibat-kan Kinerja karyawan menurut yang berdampak pada citra perusahaan dan jumlah pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

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, meningkatkan kedisiplinan 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.

Kantor Pos Banyuwangi adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman surat dan paket barang yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 1 Banyuwangi. Kantor Pos ini merupakan kantor pusat Area Banyuwangi, 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-terget perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra survey di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pendapatan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Tingkat Pendapatan Kantor Pos Banyuwangi

No	Tahun	Pendapatan (Rp)
1	2010	733.687.000
2	2011	824.277.000
3	2012	937.337.000
4	2013	1.151.382.000
5	2014	1.007.403.000

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Pendapatan Kantor Pos Banyuwangi pada tahun 2014 terjadi penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan tingkat pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi belum sesuai harapan.

Dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan

Berdasarkan pengamatan langsung pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri.

Tabel 1.3 Hasil Pengolahan Data Kinerja Karyawan PT.Pos indonesia (Persero) Banyuwangi

No	Kinerja karyawan	Realita	Bobot standar
1	Quality of work (Kualitas pekerjaan).	54%	100%
2	Propmptness (Kecepatan) dalam menyelesaikan pekerjaan.	76%	100%
3	Initiative (Prakarsa) kontribusi dalam setiap kegiatan.	60%	100%
4	Capability (kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar)	67%	100%
5	Communica-tion (komunikasi dengan atasan serta rekan kerja)	725	100%

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel 1.3 di atas dinyatakan bahwa kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi tidak mencapai bobot yang diharapkan oleh PT.Pos. Hal ini diduga pengaruh dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan terkait yaitu:

Tabel 1.4 Hasil Pengolahan Data Motivasi karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

No	Pernyataan	Realita	Bobot
1	Kebutuhan berprestasi: Berusaha melakukan sesuatu yang keratif dan inovatif.	64%	100%
2	Kebutuhan berafiliasi: Berusaha selalu bekerja sama dari pada berkompetisi.	73%	100%
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu: Berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi	78%	100%

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel 1.3 diatas terlihat jelas kaitannya dengan tabel 1.4 bahwa para karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi masih memiliki kinerja yang rendah karena faktor pembentuk motivasi untuk berprestasi seperti kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif, tidak ada kompetisi positif atau lebih cenderung bekerja sama dan kurang berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan di Kantor Pos. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja karyawan secara optimal. Kemudian, selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Dinas PT.Pos Indonesia(Persero) banyuwangi yaitu dari segi kedisiplinan pegawai yang meliputi:

1. Tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya.
2. karyawan sering mengulur waktu istirahat.
3. karyawan sering datang terlambat.

Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapaianya kinerja yang diharapkan oleh PT.Pos, karena banyaknya alasan para karyawan dari mulai datang terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalaan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya inisiatif para karyawan dalam menyelesaiakan pekerjaan secara kreatif dan inovatif, tidak adanya kompetisi positif dalam lingkungan pekerjaan dan kurang berkontribusi dalam menentukan arah dalam setiap kegiatan di kantor pos. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkakan kinerja diantaranya adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwngi

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, terlambat masuk kerja setelah jam istirahat kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini sering terjadi terutama ketika pimpinan sedang tidak ada di tempat.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidak hadiran tanpa pemberitahuan.

1.2 Rumusan Masalah

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

a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi?
b. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi
b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam Penelitian ini adalah :

a) Bagi Perusahaan

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

b) Bagi Akademik

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

c) Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.