

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini persaingan usaha mengalami peningkatan, sehingga perusahaan saling berkompetisi untuk menghasilkan produk yang lebih baik. Produk yang lebih baik dapat diwujudkan jika karyawan memiliki keahlian dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi di dalam dunia bisnis. Mengelola Sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu aset perusahaan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan. Seluruh sistem yang ada di perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti persaingan yang kompetitif di Era globalisasi saat ini.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan yang satu dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi menurut Mengkunegara (2009:61) dalam Sunyoto merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang bisa berasal baik dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang dapat membuat seseorang terdorong dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Komitmen organisasi juga bisa menunjang kinerja karyawan. Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasi yang baik akan membuat semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetap terjaga. Sebaliknya jika komitmen organisasi yang tidak terlaksana dengan baik akan membuat karyawan tidak puas dan kinerja bisa menurun. Luthan (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbins (2008:170) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang didefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan mengenal dan mempunyai sikap yang loyalitas terhadap perusahaan, dan sesuatu yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan maupun perusahaan terhadap karyawan bahwa ada dukungan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:69). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada

beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stres kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Sangat baik tentunya bahwa PT. Pos Indonesia (PERSERO) masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT. Pos Indonesia tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kinerja karyawan. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi merupakan salah satu kantor pos cabang yang berada di Banyuwangi. Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti jumlah pegawai sebanyak 90 pegawai.

Solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pimpinan PT. Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi harus dapat merespon kebutuhan dan keinginan pegawai. Pemimpin juga harus memperhatikan keinginan dari pegawainya untuk bisa membina, mengarahkan, dan mengajak untuk bersama mencapai tujuan yang di harapkan. Pegawai juga harus aktif dalam menyampaikan pendapat apabila pemimpin bertindak tidak sewajarnya agar pegawai bisa berkarier melakukan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa ada tekanan dari pemimpin.

Kedisiplinan juga perlu diterapkan dalam kinerja karyawan agar berperilaku sesuai peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Maka PT. Pos

Indonesia kec. Kalibaru kab. Banyuwangi harus dapat mengarahkan dan membina pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut tabel absensi karyawan Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Tabel 1.1 Tingkat Presensi Karyawan
Bulan Januari-November 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin
1	Januari	90	0	1	0	1
2	Febuari	90	1	0	1	0
3	Maret	90	0	2	2	0
4	April	90	2	0	0	2
5	Mei	90	1	1	2	2
6	Juni	90	3	1	0	1
7	Juli	90	0	3	1	1
8	Agustus	90	1	2	2	2
9	September	90	4	1	1	3
10	Oktober	90	3	1	1	2
11	November	90	4	2	1	3

Sumber : Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi 2018

Tabel 1.1 dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-November 2018 pada Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi. Ketidakhadiran paling banyak dibulan November karena pada bulan tersebut alpha empat sakit dua cuti satu izin empat. hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan seharusnya pimpinan memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawannya guna melaksanakan komitmen organisasi secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan prestasi untuk karyawan, mengingat bahwa kompensasi dan kedisiplinan, semangat kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Jadi penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi”.

1.2. Pertanyaan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengelola pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan mengelola pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan mengelola pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai beberapa manfaat. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

2. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya

mengenai motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

3. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan jurusan manajemen sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

