

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan industri yang semakin pesat, dengan terciptanya teknologi yang semakin canggih, mengakibatkan semakin ketat pula persaingan antar organisasi atau perusahaan sejenis dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Secara umum kita tahu bahwa tujuan organisasi atau perusahaan adalah memperoleh keuntungan serta mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia adalah yang utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Kedisiplinan kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi atau perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut

Mangkunegara (2007) mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, pada tanggal 9 Januari 2017, Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Di Solo, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut pada dasarnya sudah cukup baik, misalnya apel masuk kerja dan selesai kerja, serta pemberian sanksi atau hukuman pada para pelanggar. Dengan adanya pendisiplinan ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar, seperti karyawan banyak ngobrol dengan temannya, masuk kerja terlambat, dan pulang kerja lebih awal.

Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Thaief, 2015).

Hasil interview dengan karyawan di kantor pusat PT. Pos Indonesia diperoleh bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih rendah. Dalam upaya meningkatkan kinerja dibutuhkan karyawan yang memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja. Dimana mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara(2007). Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo. Karena karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi berarti karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja bisa maksimal. Tetapi, pada kenyataannya masih ada karyawan yang menyimpang dari aturan sehingga menimbulkan asumsi bahwa tampaknya kedisiplinan kerja belum optimal. Serta hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul “Hubungan

Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:Apakah ada hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui hubungan kedisiplin kerja dengan kinerja karyawan di kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.

1.4 Kegunaan Teoritis

Ada pun kegunaan penelitian secara teoritis bagi penulis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yang didapat melalui perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program SI pada jurusan psikologi fakultas ilmu kesehatan universitas sahid Surakarta.

2. Bagi penelitian

Sebagai bahan masukan untuk mengembangkan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta berguna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya menadakan penelitian masalah kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi Perusahaan, dimana penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan, untuk menambah wawasan tentang penting kedisiplinan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Bagi Akademik, penelitian ini digunakan untuk bahan referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam.
- d. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja serta untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

1.6 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

No	Nama peneliti	Judul	Metode pengambilan data/subjek	Hasil
1	Heny Sidanti	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	49 responden, rumus korelasi menggunakan pearson produk moment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. 2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. 3. Sedangkan secara bersama-sama Lingkungan kerja, Disiplin kerja,

				Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
2	Indra Yugusna	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016	Populasi berjumlah 34 yang terdiri dari kanit(kepala unit), wakanit (wakil kepala uni), kasir, 22 orang sebagai operator, 3 orang dimini market, 3 orang bagian keamanan, 3 orang bagian kebersihan.	1. variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang 2. kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang, dimana memang lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja.

3	Nisa' Ulul Mafra	Pengaruh Perilaku Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang	Populasi berJumlah 71 orang. multiple regression model	1. Variabel perilaku dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang cukup signifikan positif.
4	Lu aristarini PT Adira Finance Singaraja	Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja	Desain penelitian kausal	1. ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 2. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, 3. ada pengaruh positif

		karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja		<p>4. kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan,</p> <p>5. ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial,</p> <p>7. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja</p> <p>8. ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.</p>
5	SHERLY	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negri	Responden 32 orang. Teknik analisis data <i>koefisiensi</i> <i>product</i> <i>moment</i>	1. Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda berdasarkan hasil penelitian cukup baik, tetapi masih ada

		Sipil(PNS)		kekurangan, yaitu kurang disiplinnya pegawai PNS terhadap peraturan yang ada, seperti peraturan terhadap jam kerja yang dapat mempengaruhi kinerja
6	Soleh Rosyad	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Metassa Collection Di Kabupaten Serang	Populasi yang ada berjumlah 35 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 35 orang. Teknik analisis data korelasi spearman rank	1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metassa Collection.

Adapun yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan ditempat yang berbeda, yaitu penelitian ini dilakukan di kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo. Perasamaan penelitian ini dengan penelitian yang lain yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.