

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi

keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2002: 193).

Disiplin kerja disini adalah mengenai kualitas etos kerja yang masih tergolong rendah, disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja yang baik akan tercapai.

Untuk mencapai kinerja yang baik maka, Karyawan harus meningkatkan hasil aktivitas yang dilakukan dengan sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan meningkatkan penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau atasan untuk menghindari hasil yang merugikan. Untuk itu karyawan harus paham benar dengan

Komitmen Organisasi dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap perusahaan atau instansi harus di optimalkan demi majunya perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik akan terlaksana jika dilandasi dengan sikap dari seorang atasan yang baik pula. Perusahaan atau Atasan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini harus dikenakan tindakan pendisiplinan (Heidjrachman dkk, 1990: 240).

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang karyawan dalam tingkat individu maupun organisasi. Tingkat kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari canggihnya suatu peralatan kerja, gaji maupun

tersedianya biaya serta prosedur kerja, namun jika karyawan tidak disiplin terhadap aturan dan misi organisasi maka akan berakibat gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo adalah suatu perusahaan yang bersifat jasa dan memiliki tugas pokok yaitu sebagai lalu lintas barang, informasi, keuangan dan jasa. Dimana tujuan dari PT.Pos Indonesia (Persero) itu sendiri adalah berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Pelanggan akan merasa puas apabila semua karyawan akan bekerja dengan disiplin. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten untuk mencapai tujuan kinerja yang baik.

Kenyataannya masih ada karyawan yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan aturan dan harapan yang telah di terapkan dan belum memperlihatkan kuantitas kerja yang maksimal seperti masih adanya keterlambatan dalam pengiriman barang yang mengakibatkan ketidakpuasan serta mengurangi kepercayaan pelanggan. Pengaruh keterlambatan pengiriman paket dikarenakan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor atau sering terlambat. Sedangkan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang di inginkan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keterlambatan ini mengakibatkan turun naiknya kinerja. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1: Capaian kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (persero)  
Cabang Gorontalo.**

PENGIRIMAN	TAHUN		
	2014	2015	2016
KORPORAT	Rp 921,246,000	Rp 1,712,181,975	Rp 1,251,783,894
SURAT KILAT		Rp 3,654,170	Rp 17,814,110
SURAT KH	Rp 666,782,959	Rp 747,179,203	Rp 610,629,730
SURAT R LN	Rp 10,637,400	Rp 9,081,450	Rp 9,097,055
EXP DOK REG	Rp 66,595,888	Rp 17,819,290	
EXP DOK NAS	Rp 83,383,670	Rp 48,161,920	Rp 60,001,000
PP BIASA	Rp 86,126,580	Rp 58,845,515	Rp 74,586,576
PPKH	Rp 335,534,352	Rp 396,224,464	Rp 363,161,625
EXP BRG REG	Rp 3,793,662	Rp 2,557,417	
EXP BRG NAS	Rp 3,010,498	Rp 12,655,038	Rp 11,717,390
PP CEPAT LN	Rp 10,851,748	Rp 21,526,284	Rp 21,186,826
PAKET KILAT		Rp 2,288,435	Rp 27,728,528
PAKET JUMBO BRG	Rp 1,892,560	Rp 3,315,715	Rp 13,244,330
PP JUMBO MTR			Rp 769,900
PP JUMBO EKNM			Rp 15,136,520
<b>JUMLAH</b>	<b>Rp 2,189,855,317</b>	<b>Rp 3,035,490,876</b>	<b>Rp 2,476,857,484</b>

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Korporat biasa digunakan untuk menggambarkan sebuah perusahaan besar atau induk perusahaan. Artinya perusahaan tersebut merupakan perusahaan inti yang memiliki bermacam-macam anak perusahaan dibawahnya.
2. Surat kilat adalah jenis surat yang dikirimkan lebih dahulu atau mendapat prioritas utama dalam proses pengirimannya, sehingga surat kilat khusus ini dibuatkan resi khusus sebagai tanda bukti.

3. Surat KH (Kilat Khusus) merupakan pengiriman surat melalui pos kilat khusus. Pengiriman ini merupakan proses pengiriman lebih cepat dari pengiriman pos biasa.
4. Surat R LN (Register Luar Negeri) merupakan salah satu layanan pos Indonesia yang melayani pengiriman dokumen/barang (maksimal 2 kg) keluar negeri dan dapat terlacak.
5. Exp Dok Reg (Expres Dokumen regional) merupakan salah satu layanan pos Indonesia yang melayani pengiriman dokumen wilayah Sulawesi.
6. Exp Dok nas (Expres Dokumen Nasional) merupakan salah satu layanan pos Indonesia yang melayani pengiriman dokumen seluruh wilayah terutama daerah ibu kota.
7. PP Biasa (Paket Pos Biasa) merupakan paket pos pengirimannya dengan waktu 1 Bulan dan menggunakan kapal laut.
8. PPKH (Paket pos Kilat Khusus) merupakan layanan milik Indonesia untuk pengiriman aman dan cepat dengan jangkauan luas ke seluruh wilayah Indonesia. Menjadi pilihan tepat dan terpercaya.
9. Exp Brg Reg (Expres barang regional) merupakan salah satu layanan pos Indonesia yang melayani pengiriman barang wilayah Sulawesi.

10. Exp Brg Nas (Expres Barang nasional) merupakan salah satu layanan pos Indonesia yang melayani pengiriman barang seluruh wilayah terutama daerah ibu kota.
11. PP Cepat LN (Paket Pos Cepat Luar Negeri) merupakan pos paket internasional bisa mengantarkan ke 277 negara tujuan yang beberapa diantaranya meliputi Australia, Hongkong, Singapura, Jepang, Korea selatan, hingga Kanada.
12. Paket Kilat merupakan pengiriman paket yang mendapatkan prioritas utama seperti halnya surat kilat.
13. Paket Jumbo Brg (Paket Jumbo Barang) merupakan layanan domestic untuk barang kiriman dengan berat 50 kg hingga 150 kg.
14. PP Jumbo MTR (Paket Pos Jumbo Motor) merupakan pengiriman sepeda motor dengan persyaratan ukuran tertentu.
15. PP Jumbo EKNM (Paket Pos Jumbo Ekonomi) merupakan pengiriman paket dengan tariff paling ekonomis.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian. Kenyataannya karyawan PT.Pos Indonesia (persero) Cabang Gorontalo belum memperlihatkan tanggung jawab yang maksimal atas tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dan belum maksimal tingkat komitmen organisasinya. Tabel diatas membuktikan bahwa karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja yang

diakibatkan oleh belum maksimalnya kedisiplinan dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan ketentuan dalam capaian kinerja, dimana kinerja yang baik harus mampu memenuhi unsure disiplin yang baik. Kemudian dapat dilihat dari capaian kinerja pada tahun 2014 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2015, pada tahun 2015 mengalami peningkatan, namun pada tahun berikutnya kembali menurun. Dari berbagai masalah yang terjadi sebaiknya karyawan bisa lebih mandiri dalam melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau meminta turut campurnya atasan untuk menghindari hasil yang merugikan. Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang sering terjadi antara lain:

1. Kualitas kerja karyawan belum maksimal.
2. Tidak tepat waktu, baik masuk kerja maupun keterlambatan dalam pengiriman paket.
3. Kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh disiplin kerja



terhadap kinerja pegawai di Kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja Karyawan di Kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada peneliti tentang pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat memotivasi ketika kelak jadi karyawan harus lebih pandai dalam membagi waktu dalam meniti karir.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dapat menambah wawasan tentang bagaimana jadi karyawan yang talent serta jadi teladan bagi karyawan lainnya. Dan untuk memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian demi kemajuan lembaga dan instansi itu sendiri kearah yang lebih baik dalam pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerja karyawan.