

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.

PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang memiliki jumlah karyawan tetap 50 orang. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa sangat tergantung kepada pelayanan terutama pelayanan yang diberikan secara langsung kepada pengguna. Oleh karena itu, dalam memberikan pelayanan penting untuk dikembangkan. Pengembangan layanan tergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Dibuktikan karyawan dalam menghadapi pekerjaan di lingkungan kerja mereka. Perusahaan harus selalu mengawasi dan memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut berpengaruh pada tingkat pekerjaan karyawan yang dilakukan.

Disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Untuk mencapai disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

Nur Hidayat, (2014) menyatakan dengan taatnya karyawan terhadap aturan perusahaan maka keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya disiplin kerja karyawan dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan kinerja karyawan lebih baik.

Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. POS Indonesia (Persero) Jombang berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk presentase ketercapaian kinerja. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero), yang merupakan presentase akumulasi dari komponen- komponen *Key Performance Indicator* :

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Tahun 2018

<b>Keterangan</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
TW I	66%	71%
TW II	73%	72%
TW III	60%	65%
TW IV	89%	73%

Sumber : *Bagian SDM PT.POS Indonesia (Persero) Jombang*

Tabel 1.1 menunjukkan hasil fluktuasi pencapaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Di tahun 2017 pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 66% kemudian naik ditriwulan 2 menjadi 73% kembali turun ditriwulan 3 menjadi 60% dan naik kembali ditriwulan ke 4 menjadi 89%. Ditahun 2018 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 71% lalu mengalami kenaikan pada triwulan 2 menjadi 72%. Penurunan persentase terjadi pada triwulan 3 menjadi 65% lalu kembali meningkat pada triwulan 4 menjadi 73%. Informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum

optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT.

Pos. Indonesia.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan disiplin kerja karyawan yang kurang ha ini berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang, diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang saat ini dapat dikatakan menurun. Berikut data absensi karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang yang bertambah tiap bulannya.

Tabel 1.2

Absensi Pegawai PT. POS Indonesia Periode Jan-Mei 2019

Bulan	Keretangan			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tap. Keterangan	
Januari	7	5	4	16
Februari	6	7	5	18
Maret	7	8	4	19
April	8	6	3	17
Mei	5	8	4	17

Tingkat disiplin karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan seringkali tidak sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penurunan kinerja karyawan diduga juga disebabkan kepuasan kerja, hal ini dilihat dari pernyataan beberapa karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, selain itu kesempatan promosi untuk naik

jabatan selama ini masih kurang transparan, kurangnya dukungan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, misalnya pengawasan yang kurang maksimal, kurangnya kerjasama antar karyawan untuk mendukung pekerjaan dan pembayaran yang kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas tingkat kinerja karyawan menurun diduga karena kepuasan kerja karyawan masih kurang dan selain itu penurunan kinerja karyawan diduga karena tingkat disiplin karyawan masih rendah, hal itu dapat dilihat masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Dengan demikian maka penulis melakukan penelitian tentang “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) JOMBANG”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDOESIA (PERSERO) Jombang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang.

### **1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini dengan menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan angket yang akan disebarakan kepada karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Akademis**

Memberikan pengetahuan tentang kepuasan kerja, disiplin kerja sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak yang membutuhkan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pelaksanaan perilaku organisasi khususnya bidang kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.