

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi karena manusialah yang melancarkan, menjalankan, menentukan serta melaksanakan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Guna mewujudkan tujuan tersebut, hal yang harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada, tetapi juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung yaitu manusia. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia untuk itu diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukann untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu juga perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu mudah dipahami. Dengan adanya kesadaran dalam menjalankan aturan-aturan perusahaan seperti halnya disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. Bagi karyawan yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai akan dikategorikan

berkinerja kurang atau tidak baik. Atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan sangat bermanfaat dalam memberikan arahan pegawai untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Oleh karena itu, Disiplin kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang baik.

PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 beralamat di Jalan Merdeka Nomor 03, 19 Ilir Palembang, Sumatera Selatan. PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. memiliki visi dan misi yaitu senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia sarana komunikasi yang dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. keberhasilan perusahaan ini sangat tergantung pada sejauh mana pegawai dapat memberikan pelayanan dan kualitas yang sesuai dengan harapan dan keinginan para pengguna jasa. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang baik kualitas maupun kuantitasnya maka setiap pegawai dituntut untuk mematuhi peraturan dan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, dari tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan pelayanan yang utuh dan berkualitas serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan di PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawannya. PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 menerapkan peraturan yang sama kepada semua karyawannya tentang ketetapan jam kerja. Adapun ketentuan perusahaan mengenai jam kerja karyawan yaitu dimulai pukul 08.00 s/d 16.00 WIB. Meskipun peraturan jam kerja telah ditetapkan, berdasarkan rekapitulasi absensi pada pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Palembang 30000 masih menunjukkan sejumlah pegawai yang masih datang terlambat, hal tersebut dapat dilihat pada tabel hasil rekapitulasi absensi pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Palembang 30000 berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi
Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Palembang 30000
Periode Januari-April 2023

Periode	Jumlah Karyawan	Banyaknya keterlambatan (kali)
Januari	53	18
Februari	53	30
Maret	53	26
April	53	32

Sumber: Sub Bagian Kesekretariatan PT Pos KCU Palembang 30000, 2023.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja
Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Palembang 30000
Periode 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Standar Pencapaian	Realisasi (%)
2020	32 karyawan	83%	82%
2021	40 karyawan	83%	83%
2022	54 karyawan	85%	86.18%
2023 (Periode triwulan ke 2)	53 karyawan	87,5%	84,34%

Sumber: Sub Bagian SDM dan Dukungan Umum PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai di PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 mengalami penurunan dan kenaikan dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang di bulan Januari keterlambatan terjadi sebanyak 18 kali, pada bulan Februari sebanyak 30 kali, Maret sebanyak 26 kali dan pada bulan April mencapai 32 kali. Akibat keterlambatan ini jam kerja para karyawan akan berkurang sehingga tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh atasan akan tertunda. Apabila hal tersebut sering terjadi maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan sulit untuk tercapai.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan diatas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000”. Guna mengetahui Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan maka penulis merumuskan permasalahan yang akan di bahas yaitu: Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan masalah diatas, agar penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu “Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai kedisiplinan karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan kedisiplinan khususnya terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000. Yang beralamat di Jalan Merdeka Nomor 03, 19 Ilir Palembang.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:35) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner. Hasil dari kuisioner akan diukur dengan menggunakan Skala Likert.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Muhyidin, dkk (2017:137-138) terdapat dua jenis sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui investigasi terhadap responden dan biasanya dilakukan dengan wawancara dan kuisioner. Pada laporan ini penulis melakukan wawancara langsung pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Palembang 3000

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang peneliti gunakan adalah jenis data yang diperoleh langsung tanpa melakukan survei maupun pengamatan langsung dari PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data dan informasi untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.4.1 Riset Lapangan (*Field Research*)

Penulis melakukan penelitian secara langsung untuk memperoleh data atau informasi pada PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 dengan cara:

a. Wawancara

Menurut sugiyono (2018:224) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan cara tanya jawab langsung kepada beberapa pegawai PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai masalah-masalah penelitian.

b. Kuisisioner

Dalam Laporan ini penulis memberikan kuisisioner kepada pegawai PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 yang menjadi sampel dalam penelitian ini Hasil kuisisioner inilah yang akan dijadikan sebagai bahan pembasan permasalahan yang ada.

1.5.4.2 Riset Kepustakaan

Pada riset kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku dan informasi lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas pada laporan ini. Teknik pengumpulan yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari berbagai buku-buku literatur yang berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini.

1.5.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:148-149) populasi dan sampel dapat diartikan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini akan menjadi populasi adalah karyawan PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 sebanyak 53 orang.

2. Sampel

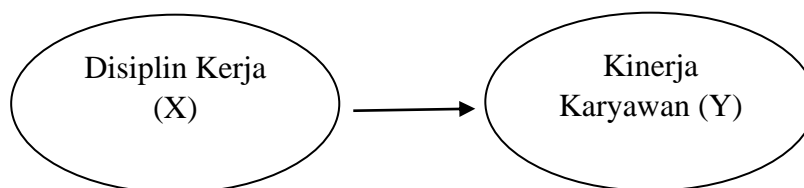
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada laporan ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai Sampel. Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pos Indonesia KCU Palembang 30000 sebanyak 51 orang.

1.5.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan

dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya P Sinambela dan Sinambela (2021:83).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel (X) Disiplin kerja dan (Y) Kinerja Karyawan. Dimana variabel bebas *Independent* yaitu Disiplin Kerja dan variabel terikat *Dependent* Kinerja Karyawan.



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

1.5.6.1 Definisi Operasional

Dalam setiap indikator yang akan diteliti, tentunya memiliki variabel yang menjelaskan secara lebih jelas konsep dari setiap indikator yang akan diteliti. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X)	Tujuan dan Kemampuan	Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat bekerja	Menurut Hasibuan dalam (Agussalim dan Mappatompo 2019:94)
		Intensitas kehadiran karyawan selama bekerja	
		Usaha yang dilakukan karyawan	

Lanjutan tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X)	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	Ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas	Menurut Hasibuan dalam (dalam Agussalim dan Mappatempo 2021:95)
		Kewaspadaan dan kehati-hatian dalam bekerja	
		Menjaga dan merawat peralatan kantor	
	Ketaatan pada standar kerja	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	
		Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	
		Bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan	
	Ketaatan pada peraturan kerja	Memahami tujuan dan peraturan perusahaan	
		Efektivitas peraturan kerja	
		Menyelesaikan peraturan sesuai dengan peraturan kerja	
	Etika kerja	Memiliki sikap dan perilaku yang baik	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	Menurut kasmir (Dalam halim dan Andreani 2017:3)
		Kesulitan dalam mencapai kuantitas pekerjaan	
	Kualitas pekerjaan	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada	
		Kualitas pekerjaan	
		Usaha dalam meningkatkan kualitas pekerjaan	

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		Dapat membina keja sama dengan rekan kerja	
		Kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas	

1.5.7 Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:10) Mengemukakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*Scoring*. Data kuantitatif di dapat melalui perhitungan dari jawaban responden. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for window 26. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2016:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert terdapat 5 (alternatif) jawaban yang dapat dipilih oleh responden atau setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya. Yang diskalakan dengan 1-5. Berikut ini adalah tabel Skala Likert.

Tabel 1.4
Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3

Lanjutan Tabel 1.4

Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018:168)

1.5.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner adapun langkah-langkah yang akan dilakukan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:92) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi, instrument validitas dilakukan untuk memastikan pertanyaan pada kuisioner sudah tepat dan tidak perlu diperbaiki serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Reliabilitas merupakan suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek sama atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jadi, uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukut suatu kuisioner yang merupakan indik ator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dilakukan untuk menunjukkan alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali.

1.5.9 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t (parsial) adalah salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen

(X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y)

2. Koefisien Determinasi (R²)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi X terhadap Y atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Idris (2016:146) Regresi sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsim dimana terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Penulis menggunakan persamaan Regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adapun rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, bila X=0 maka Y=a

b = Koefisien Regresi

X = Faktor Kedisiplinan