

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi semua perusahaan milik negara maupun swasta harus mampu beradaptasi dan memperkuat usahanya untuk mampu bersaing di masa yang akan datang. Suatu perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis yang menyediakan barang dan jasa membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk dapat melayani konsumen dengan baik. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang yang memegang peranan penting bagi perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Peran manusia sebagai karyawan tentu membutuhkan penghargaan yang layak dan sesuai di suatu perusahaan. Setiap melakukan pekerjaannya perusahaan dan karyawan memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan diharapkan jika masing-masing hak dan kewajiban tersebut terpenuhi maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

Pada umumnya perusahaan dan karyawan harus bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, hubungan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya tetap optimal. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh kinerja karyawan, dimana dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, begitu pula dengan kinerja karyawan itu buruk maka kinerja perusahaan akan menurun.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) Bangun (2012:231). Kinerja karyawan tidak hanya dapat dilihat dari kemampuan dalam bekerja tetapi juga dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan, interaksi

dengan sesama rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja.itu sendiri. Disiplin karyawan menjadi faktor yang perlu di perhatikan oleh setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kantor Pos Palembang 30000 merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang. Kantor Pos Palembang 30000 memiliki tujuan dalam perusahaannya tersebut, salah satu tujuan dari Kantor Pos Palembang 30000 adalah tercapai dan terjaminnya kesejahteraan karyawan dan keluarga serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Seorang pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan dan sangat berperan dalam mendukung meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, tidak hanya perusahaan pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya tersebut sehingga karyawan memiliki semangat dan dapat memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi, dari tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi, maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada dasarnya apabila karyawan maupun pimpinan mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan, maka karyawan maupun pimpinan akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Oleh sebab itu kedisiplinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya jika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, sebaliknya jika tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan akan menurun.

Tingkat kedisiplinan karyawan salah satu kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yaitu pada tingkat

ketidakhadiran karyawan. Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Pos Palembang 30000 permasalahan yang perlu diperhatikan terkait dengan kedisiplinan karyawan yaitu masalah ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan Kantor Pos Palembang 30000 selama Januari-Desember 2019, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan
Kantor Pos Palembang 30000
Januari-Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir
1	Januari	55	5
2	Februari	55	3
3	Maret	55	4
4	April	55	4
5	Mei	55	5
6	Juni	55	6
7	Juli	55	5
8	Agustus	55	7
9	September	55	7
10	Oktober	55	8
11	Nopember	55	9
12	Desember	55	9

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Palembang 30000, 2020

Berdasarkan daftar presentase ketidakhadiran karyawan diatas menunjukkan telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan dalam bekerja. Bagi suatu perusahaan kedisiplinan karyawan merupakan hal yang sangat penting, maka pimpinan harus memperhatikan karyawan supaya dapat meminimalisir

ketidakhadiran karyawan. Kondisi seperti ini tentunya dapat menghambat pencapaian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan:2016:193). Kedisiplinan memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, dan sebaliknya seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah maka tidak dapat bekerja dengan baik. Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan menaati peraturan yang ada di dalam sebuah perusahaan dengan kesadaran yang tinggi dan tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai hasil kerja yang baik karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut akan memanfaatkan waktu bekerja sebaik mungkin dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Setiap karyawan dituntut untuk selalu menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan memberikan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat ditunjukkan dari tingkat kehadiran, bertanggung jawab terhadap setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan selalu datang tepat waktu, jika hal tersebut terlaksana dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Terbentuknya kedisiplinan dalam diri karyawan merupakan tanggung jawab seorang karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan sehingga dapat mendorong semangat dalam bekerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Palembang 30000”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan di bahas yaitu Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pos Palembang 30000?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis memberikan batasan supaya pembahasan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pada bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pos Palembang 30000.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pos Palembang 30000.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai Kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan Kedisiplinan khususnya terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pos Palembang 30000.

3. Bagi Penulis lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti lain dan menambah pengetahuan, khususnya dalam menganalisis Kedisiplinan dan Kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penulisan

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos Palembang 30000. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Palembang 30000.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Yusi dan Idris (2016:109) mengemukakan bahwa berdasarkan cara memperolehnya, jenis dan sumber data dapat dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya (Yusi dan Idris, 2016:109). Data primer yang penulis peroleh dari hasil pengamatan secara langsung di lapangan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor POS Palembang 30000.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Yusi dan Idris, 2016:109). Data sekunder yang digunakan penulis dari berbagai macam referensi seperti buku ataupun penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan laporan ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Riduwan (2010:51) mengemukakan bahwa Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam kegiatan pengumpulan data ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini supaya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis antara lain:

1. Riset Lapangan

Penulis melakukan penelitian secara langsung untuk memperoleh data atau informasi pada Kantor Pos Palembang 30000 dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan manajer SDM Kantor Pos Palembang 30000, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan yang nantinya akan digunakan sebagai *key informant* mengenai masalah-masalah penelitian.

b. Kuesioner

Dalam laporan ini penulis memberikan kuesioner kepada karyawan Kantor Pos Palembang 30000 yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil kuesioner inilah yang akan dijadikan sebagai bahan pembahasan dari permasalahan yang ada.

2. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan buku-buku referensi, internet, maupun sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas. 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.

1.6 Populasi dan Sampel

Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2018:130) populasi dan sampel dapat diartikan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan Kantor Pos Palembang 30000 dengan jumlah populasi sebanyak 55 orang karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:139). Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan Kantor Pos Palembang 30000.

1.6.1 Metode Analisis Data

Pembahasan yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini dengan menggunakan metode analisa kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto (Sugiyono, 2018:10). Berdasarkan teori tersebut penulis menggunakan metode kualitatif dengan melakukan pengamatan dan wawancara untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisa kualitatif digunakan untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari penelitian

2. Metode Deskriptif Kuantitatif

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 windows 24. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala likert terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atau setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan dengan 1-5. Berikut ini adalah tabel Skala Likert.

Tabel 1.2
Pengukuran Harapan

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono 2018

1.5.6 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:166) mengemukakan bahwa uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini dinamakan variabel penelitian. Uji instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), suatu pengukuran dikatakan reliable apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu (*necessary conditions*) tetapi tidak merupakan syarat kecukupan (*sufficient conditions*) bagi validitas.

1.5.7 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

1. Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas (Kedisiplinan) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada Kantor POS Palembang 30000.
2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima.
3. Menentukan taraf signifikan sebesar 5%.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kedisiplinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kantor POS Palembang 30000. Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi, penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows 24.

Persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X = Kedisiplinan

e = Residual atau *prediction error*