

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam era globalisasi saat ini mengalami persaingan yang sangat tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya sumber daya manusia dalam organisasi tersebut yang memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi tersebut. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dalam rangka menciptakan karyawan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kemampuan karyawan tersebut saja tetapi bisa dilihat dari segi kedisiplinan karyawan itu sendiri dengan adanya disiplin yang baik akan mendorong kinerja yang karyawan yang baik pula karena penerapan disiplin kerja ditunjukkan untuk mengantisipasi karyawan yang suka datang terlambat sehingga dapat mengurangi jam kerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Cara seorang pemimpin memimpin dalam organisasi tersebut karena pemimpin yang berkompeten akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan sehingga organisasi tersebut dapat berkembang dan maju untuk karyawan maupun organisasi itu sendiri serta lingkungan kerja yang cukup baik yang dapat menunjang kinerja karyawan dan menciptakan kondisi dimana karyawan itu sendiri merasa mendapat inspirasi dalam bekerja dan menjadi lebih optimal dan produktif. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkatkan pada kelancaran proses yang akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos dan juga bergerak dalam

bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. PT. Pos Indonesia mengalami perkembangan terus menerus dan berinovasi mengembangkan postshop yang merupakan pengembangan bisnis ritel Pos Indonesia yang di implementasikan untuk merubah kantor pos konvensional menjadi kantor pos masa depan (modern) dengan pola layanan *one stop shopping*, yaitu melayani postal services (jasa ritel pos) berupa pengiriman surat, paket, jasa keuangan (pospay, remittance, dan lain-lain), postal items (materai, prangko, produk filateli), *books* dan *gifts*, *stationery*, *digital imaging*, *gadget*, *organizer*, *convenience goods*, *consumer goods*, *bread*, *drink* dan *coffee shop*, *handycraft*, *online shopping* dan lain sebagainya dalam satu atap. Saat ini Pos Indonesia telah mempunyai 53 *Postshop* yang tersebar di Indonesia yang memudahkan masyarakat untuk mendapatkan kebutuhan sehari-hari ditempat yang mudah dijangkau.

Penelitian ini menemukan beberapa masalah yang ada di PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat seperti masalah disiplin kerja yang terdapat di perusahaan tersebut yaitu kurangnya kesadaran akan disiplin karyawan yang masih berkurang sehingga berakibatkan dapat menurunkan kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

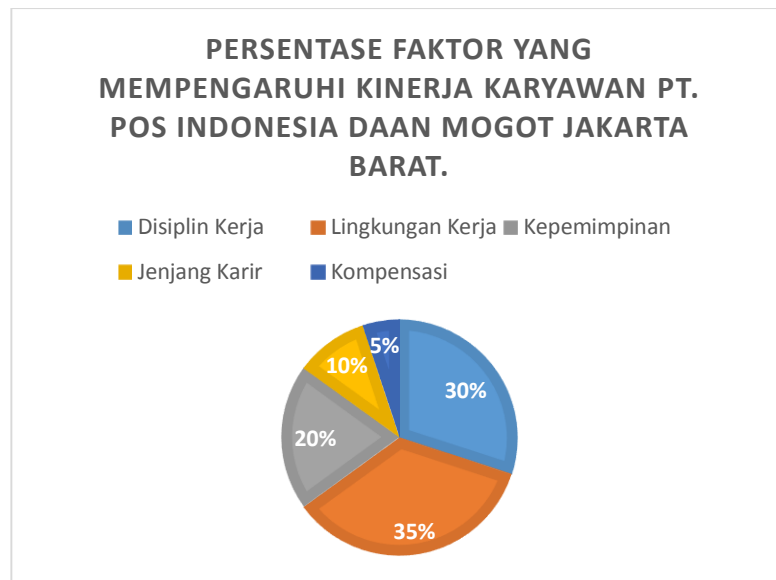
Tabel 1.1  
Rekapitulasi Absensi bulan Januari 2015-September 2016  
Pada PT. Pos Indonesia

BULAN	CSKTS	CSKSD	CTH	CKAP	CBS	MTS	CBSL	HARI TIDAK MASUK KERJA	Persentase (%)
Jan-15	42	20	18	3	0	53	0	136	7.17%
Feb-15	58	26	22	17	0	68	0	191	10.07%
Mar-15	15	26	27	7	0	77	1	153	8.07%
Apr-15	11	27	13	18	0	47	0	116	6.12%
May-15	28	16	24	1	0	32	8	109	5.75%
Jun-15	29	28	33	10	0	30	2	132	6.96%
Jul-15	32	23	18	27	3	38	0	141	7.44%
Aug-15	25	35	37	10	0	0	5	112	5.91%
Sep-15	9	19	25	8	0	34	3	98	5.17%
Oct-15	5	6	45	11	0	44	0	111	5.85%
Nov-15	17	18	22	11	0	36	0	104	5.49%
Dec-15	17	36	40	5	6	43	0	147	7.75%
Jan-16	28	12	44	25	5	45	0	159	8.39%
Feb-16	38	26	36	9	3	48	1	161	8.49%
Mar-16	23	22	40	15	0	55	10	165	8.70%
Apr-16	30	26	38	10	0	70	4	178	9.39%
May-16	35	32	27	18	6	58	4	180	9.49%
Jun-16	38	28	11	20	4	73	0	174	9.18%
Jul-16	41	32	43	23	0	75	0	214	11.29%
Aug-16	45	30	42	34	0	76	0	227	11.97%
Sep-16	45	34	47	36	2	69	3	236	12.45%

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia Daan Mogot

Keterangan:

- Cskts = Cuti sakit tanpa sertifikat dokter
- Csksd = Cuti sakit dengan sertifikat dokter
- Cth = Cuti tahunan
- Ckap = Cuti karena alasan penting
- Cbsl = Cuti bersalin
- Cbs = Cuti besar
- Mts = Mangkir tidak sah



Sumber : Data *pra-survey* (Data diolah peneliti, 2016)

Gambar 1.1

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat

Hasil dari *pra-survey* diatas dan penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai bagian SDM bahwa permasalahan yang harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja sebesar 30% atau sebanyak 6 orang. Selanjutnya lingkungan kerja sebesar 35% atau 7 orang. Jenjang karir sebesar 10% atau 2 orang. Kompensasi sebesar 5% atau 1 orang.

Kinerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin itu sendiri memimpin bawahannya dengan baik agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kondisi yang terjadi di PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat dari segi kepemimpinan adalah kurangnya fokus pemimpin yang terlalu fokus terhadap *skill* yang dimiliki oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dalam PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat kurang

diperhatikan, seperti halnya pemimpin yang sedang memimpin di perusahaan tersebut memiliki *skill* dalam keuangan sehingga pemimpin tersebut hanya memikirkan target keuangan saja untuk mencapai target perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan dapat membantu saat menjalankan pekerjaannya. Apabila kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik dalam aktifitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa nyaman, tenang, dan tentram sehingga karyawan akan lebih banyak memberikan kontribusi dan imajinasi dan lebih terampil dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan mempengaruhi aktifitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan menurun dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Fasilitas kantor juga sangat menunjang dalam mendukung bekerja. Alat yang paling dominan dalam mendukung dalam bekerja harus sebanding dengan penggunaannya. Ketersediaan fasilitas juga sebagai pendukung dalam kinerja karyawan. Apabila kurangnya fasilitas dapat menghambat pekerjaan dan menyebabkan bekerja tidak efisien karena harus bergantian dalam mengoperasikan alat tersebut dan pekerjaan menjadi tertunda.

Pada penelitian di PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat terdapat masalah bahwa lingkungan kerja yang terdapat di PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat kurang baik karena sudah 2 tahun terakhir ini gedung baru

yang masih dalam perbaikan belum saja selesai sehingga sangat mengganggu lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut karena keterbatasan ruangan sehingga dalam satu ruang kerja terdapat beberapa departemen menjadi satu ruangan. Hal itu sangat mengganggu karyawan dalam bekerja karena kurang maksimal dalam bekerja dan kurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terlalu banyak departemen yang tergabung.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA DAAN MOGOT JAKARTA BARAT”

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan karena penulis melihat PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi, yaitu:

1. Kurangnya kesadaran akan disiplin sehingga seringkali absensi cuti maupun tidak masuk tanpa keterangan.
2. Kurangnya pemimpin yang tidak terlalu memperhatikan kinerja karyawan dikarenakan fokus pemimpin yang terlalu memperhatikan *skill* yang dimilikinya.
3. Lingkungan kerja yang kurang baik yang dapat menghambat proses kerja dan konsentrasi dalam bekerja dan rasa yang kurang

nyaman, tenang dan tentram sehingga tingkat kinerja karyawan rendah.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

1. Berdasarkan pada hal-hal yang terdapat pada identifikasi masalah untuk memberikan hasil yang lebih efektif, maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi oleh faktor yang paling dominan terdapat kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
2. Dimana penelitian ini hanya difokuskan pada lingkungan fisik saja.
3. Dimana penelitian ini hanya dilaksanakan pada PT.Pos Indonesia Jakarta Barat saja.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?



4. Apakah terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.

5. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi peneliti, kalangan akademisi, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan PT. Pos Indonesia

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta evaluasi tambahan bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan atau meningkatkan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan yang baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan untuk penelitian terkait variable-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai disiplin, kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para akademis dari perusahaan lain.