

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Islam memandang manusia sebagai makhluk yang unggul, karena mereka dibekali dengan beberapa potensi, yaitu akal, qalbu dan jasad. Potensi-potensi tersebut menuntut manusia untuk mengembangkan diri dalam rangka pencapaian kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensial dalam hidup. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan tantangan terberat bagi setiap manager, karena sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi yang akan menentukan sukses atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Alasan lainnya adalah mengingat bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi, merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Perusahaan dapat berkembang dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah, sebagai organisasi yang sukses dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi dan misinya. Hasil kerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan tolok ukur utama yang akan menentukan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam

pengelolaan sumber daya tersebut, ilmu dan tata cara yang tepat sangatlah dibutuhkan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Menurut Indrayani (2013) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pandangan Nurani (2013) Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tantangan utama bagi seorang manager sumber daya manusia adalah bagaimana mendorong para pegawai agar berkemampuan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Secara teoritis disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karenanya para pimpinan organisasi dituntut berkemampuan menciptakan suatu kondisi atau budaya disiplin kerja yang baik, guna memicu kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Disiplin merupakan ketaatan pada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang penting bagi pegawai dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, dan keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

Peneliti memilih PT. POS Indonesia sebagai objek penelitian karena peneliti mendapatkan fenomena masalah yang menarik terkait dengan hasil penilaian kinerja pegawai BUMN tersebut sepanjang tahun 2022 yang masih di bawah standar. Berdasarkan hasil pra penelitian pada BUMN tersebut, peneliti memperoleh data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Tahun 2022**

<b>Rentang Skor</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase</b>
91-100	18 Pegawai	15 %
76-90	102 Pegawai	85 %
61-75	-	-
51-60	-	-
50 kebawah	-	-
<b>Total</b>	<b>120 Pegawai</b>	<b>100 %</b>

Sumber: PT. POS Indonesia (2022)

Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. POS Indonesia tahun 2022 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini dikarenakan 85% dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada di PT. POS

Indonesia memperoleh nilai dibawah 91 dan itu terjadi pada 102 pegawai, sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja sangat baik hanya 18 pegawai. Penulis menduga, bahwa rendahnya kinerja pegawai PT Pos Indonesia Pusat tersebut dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Begitupun dengan kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. POS Indonesia tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh para pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang peneliti kaji dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai yang pegawai PT. POS Indonesia masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2022.

**Tabel 1 2 Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Keterlambatan</b>	<b>Total Tepat Waktu</b>	<b>Rata-rata Kurang Jam Kerja</b>
Januari	120	46	74	1:44 jam
Februari	120	26	94	2:09 jam
Maret	120	33	87	1:32 jam
April	120	51	69	1:35 jam
Mei	120	36	84	2:08 jam
Juni	120	62	58	0:48 jam
Juli	120	45	75	1:38 jam
Agustus	120	63	57	1:26 jam
September	120	71	49	1:38 jam
Oktober	120	53	67	1:18 jam
November	120	63	57	1:06 jam
Desember	120	46	74	1:13 jam

Sumber: PT. POS Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dikantor PT. POS Indonesia cukup tinggi dan yang paling tinggi terdapat pada bulan September yaitu sebanyak 71 pegawai adapun tingkat keterlambatan paling sedikit terdapat pada bulan Februari yaitu sebanyak 26 pegawai. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Februari yaitu sebanyak 2 jam 9 menit kemudian tertinggi kedua yaitu pada bulan Mei sebanyak 2 jam 8 menit dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut yaitu bulan Juni dengan total rata-rata 48 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara pegawai telah diberikan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu 7:30 sehingga batas maksimal kedatangan adalah 08.00.

Selain kedisiplinan, faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Winardi (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapinya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Mengenai hal tersebut, peneliti melakukan observasi pada 10 orang pegawai PT. POS Indonesia dengan mewawancarai mereka sesuai indikator kepuasan kerja menurut pendapat Winardi (2004) dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Indikator kepuasan kerja	Pernyataan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Gaji pegawai sesuai dengan beban kerja	55%	45%
Pekerjaan itu sendiri	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	40%	60%
Promosi	Pegawai berprestasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	40%	60%
<i>Supervise</i>	Supervisor selalu mengawasi pekerjaan pegawai sampai selesai	20%	80%
Rekan kerja	Keakraban dengan rekan kerja selalu terjalin, baik didalam maupun diluar kantor	40%	60%

Sumber: Hasil Wawancara (2023)

Dilihat dari data pada tabel di atas, dapat kita lihat bahwa dari 5 indikator yang paling berpengaruh terhadap turunnya kepuasan kerja pegawai adalah indikator *supervise* yang mana indikator ini merupakan indikator yang menghubungkan komunikasi antara pihak perusahaan dan pegawai. Kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawai menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja PT. POS Indonesia, hal ini dapat dilihat pada angka jawaban tidak. *Indicator supervise* berada di peringkat pertama dan memiliki angka presentase tertinggi diantara indikator-indikator lainnya yaitu 80% menjawab tidak dan 20% menjawab iya.

Kemudian indikator kedua yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja pegawai adalah indikator pekerjaan itu sendiri. Indikator ini mencapai angka presentase 60% yang menjawab tidak dan 40% yang menjawab iya, pada presentase ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai sering tidak yakin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target karena beberapa diantara mereka menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya sehingga dalam penyelesaian pekerjaan selalu memerlukan bantuan baik dari atasan maupun rekan kerja. Sedangkan untuk indikator lainnya yaitu indikator promosi memiliki presentase 40% yang menjawab tidak dan 60% yang menjawab iya. Dan indikator yang terakhir adalah indikator gaji dan rekan kerja memiliki presentase yang sama yaitu 70% yang menjawab iya dan 30% lainnya menjawab tidak.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap kedisiplinan kerja ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering meninggalkan ruang kerja sebelum waktunya.
- b. Masih adanya pegawai yang datang terlambat pada PT. POS Indonesia.
- c. Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia belum maksimal
- d. Kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja terlebih dalam perihal kualitas dan kuantitas pekerjaan

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia?
- b. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia?



- c. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, mahasiswa, dosen, perusahaan, maupun pembaca. Adapun manfaat dilakukan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Kemudian untuk menambah wawasan peneliti dengan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah. Serta peneliti dapat melakukan analisis secara langsung dan nyata yang diharapkan

dapat menambah pemahaman peneliti tentang disiplin dan kepuasan kerja karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sebenarnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak PT. POS Indonesia akan pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia. Serta dapat mengembangkan perusahaan lebih lanjut terutama mengenai Kinerja Pegawai..
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi Ilmu Pengetahuan khususnya tentang Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pu