

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan di dunia usaha juga dihadapi oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Seluruh perusahaan BUMN yang ada di Indonesia tengah menghadapi pasar global yang kenyataannya mulai berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat berdampak negatif bagi BUMN. Kinerja karyawan yang rendah merupakan permasalahan besar bagi perusahaan, karena dapat mengakibatkan kerugian apabila tidak di atasi dengan tepat. Hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Salah satu perusahaan BUMN yang mengalami permasalahan yang cukup kompleks adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi tempat penelitian penulis yang berlokasi di Bandung, merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi yang sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT. Pos Indonesia (Persero) memerlukan sumber daya manusia yang memenuhi syarat baik kualitas maupun kuantitas. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan departemen perhubungan yang dipimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

PT. Pos Indonesia (Persero) tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu rendahnya peningkatan kinerja bagi karyawan. Bagaimanapun tidak dapat

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif bagi BUMN terlihat dengan menurunnya jumlah BUMN setiap tahunnya yang terus berubah dan mengalami penyusutan (Dahlan Iskan, Menteri BUMN 2012). Hal ini dikarenakan kinerja BUMN kurang bersaing dalam pengelolaan perusahaan yang kurang memanfaatkan tenaga kerja, sedangkan pada saat ini, perusahaan swasta banyak mengalami kemajuan dalam mengelola tenaga kerja sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Jumlah **perusahaan BUMN** (Badan Usaha Milik Negara) yang dimiliki pemerintah Indonesia sesuai situs resmi BUMN adalah 149 perusahaan BUMN utama dan belum termasuk anak perusahaannya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung selalu berupaya terus untuk meningkatkan efektifitas kerja para karyawannya melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan sehingga para karyawan tersebut memiliki kemampuan menangani berbagai permasalahan baru yang muncul dalam dunia kerja. Akan tetapi pada kenyataannya efektifitas kerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 Mengenai Jumlah Karyawan Direktorat Surat Dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada tahun 2012

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN DIREKTORAT SURAT DAN PAKET**

Asti Fauziawati, 2013

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG TAHUN 2012**

<b>NO</b>	<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	Divisi Pengembangan Bisnis Surat	20
2	Divisi Pengembangan Bisnis Paket	20
	<b>JUMLAH</b>	<b>40</b>

Sumber: Data dan Komputerisasi SI SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Terlihat pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan Direktorat Surat dan Paket berjumlah 40 orang. Berdasarkan data jumlah karyawan pada Tabel 1.1 maka perusahaan dituntut untuk terus menjaga kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam menjalankan bisnis di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Memasuki era perdagangan bebas, muncul adanya kondisi persaingan yang semakin tinggi diantara perusahaan-perusahaan yang bergerak baik yang datang dari dalam maupun dari luar negeri dalam bidang usaha yang sejenis. Hal ini memunculkan pemikiran perlunya kesiapan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam bisnis layanan jasa dan surat menyurat. Dengan adanya karyawan yang memiliki kesiapan kompetensi dan kualifikasi, maka perusahaan diharapkan lebih siap dalam menghadapi persaingan global. Untuk mencapai misi tersebut maka diperlukan adanya kesiapan dari karyawannya. Pada dasarnya suatu perusahaan apapun bentuknya dan berapapun jumlah karyawannya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan menyadari bahwa sumber daya manusia

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

merupakan faktor yang utama dalam mencapai misi tersebut, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan data yang ada dari tahun 2009-2012, dapat dilihat bahwa Produk PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini:

**TABEL 1.2**  
**PRODUK PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG TAHUN 2009-2012**

No	Produk	Tahun			
		2009	2010	2011	2012
1	Surat Kilat Khusus	29.690.625	29.439.848	26.450.255	23.608.072
2	Paket Kilat Khusus	1.072.340	975.166	919.795	895.372
3	Pos Express Dokumen	3.332.006	1.910.982	1.158.953	1.002.843
5	Pos Express Barang	394.193	229.133	178.752	157.351
4	SOPP	135.492.271	124.885.722	94.257.257	76.626.785
6	Wesel Pos	2.351.883	2.005.197	1.480.479	1.055.925

Sumber: Data dan Komputerisasi SI SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.2 memberikan informasi tentang penurunan produk di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Terlihat bahwa semua Produk yang terdiri dari Surat Kilat Khusus, Paket Kilat Khusus, Pos Express Dokumen, Pos Express Barang, SOPP (System Online Payment Point), dan Wesel Pos di PT Pos Indonesia dari tahun 2009-2012 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2009 yang jumlahnya cukup banyak, dalam hal ini masyarakat banyak yang menggunakan jasa layanan di PT. Pos Indonesia pada tahun 2009. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun. Salah satu contoh seperti pengiriman jenis ucapan tahun baru dan hari-hari besar, pada zaman

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sekarang Pos Indonesia tidak lagi digunakan sebagai fasilitas untuk memudahkan pengiriman karena perkembangan teknologi dan komunikasi yang canggih oleh karena itu kebanyakan masyarakat dapat melakukan pengiriman sendiri.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung diantaranya adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya kinerja karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data mengenai presentase kehadiran dan ketidakhadiran karyawan Direktorat Surat dan Paket pada tahun 2009-2012

**TABEL 1.3**  
**REKAPITULASI KEHADIRAN DAN KETIDAKHADIRAN**  
**KARYAWAN DIREKTORAT SURAT DAN PAKET**  
**PT.POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

Tahun	Presentase Kehadiran %		
	Jumlah pegawai	Hadir	Tidak hadir
2009	40	82,60	17,40
2010	40	70,25	29,75
2011	40	57,21	42,79
2012	40	51,22	48,78

Sumber: Data dan Komputerisasi SI SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 40 pegawai persentase kehadiran karyawan Direktorat Surat dan Paket mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2012 menurun hingga 51,22% sedangkan ketidakhadirannya meningkat hingga 48,78% atau hampir setengah dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah

Asti Fauziawati, 2013

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

tersebut mengakibatkan oleh Kinerja karyawan yang rendah memungkinkan kurangnya semangat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan karena jumlah produksi barang yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menanggapi dari permasalahan di atas, maka perlu diketahui bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan Direktorat Surat dan Paket PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu meningkatnya ketidakhadiran karyawan untuk bekerja.

Perusahaan hendaknya memikirkan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena hal ini akan memberikan suatu perkembangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada suatu lingkungan bisnis. Dalam hal ini juga perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berusaha agar para karyawan bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya dan juga dengan atasan.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, dan pulang lebih

awal dari jam kerja. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Rivai (2009:463) menjelaskan tentang arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner need*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Teori hirarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow (dalam Robbins, 2007: 214). Teori ini menganggap kebutuhan orang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Artinya, jika suatu kebutuhan telah terpenuhi maka tidak akan menimbulkan motivasi. Maslow membagi kebutuhan manusia atas:

- 1) Fisiologis: Makanan, minuman, tempat tinggal dan kebutuhan ragawi lainnya.
- 2) Keamanan dan keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- 4) Penghargaan (*esteem*): Kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
- 5) Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan order-rendah dan kebutuhan order-tinggi. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dikategorikan ke dalam kebutuhan order-rendah. Sedangkan kebutuhan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dikategorikan ke dalam kebutuhan order-tinggi.

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pembedaan antara kedua order tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order-tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan order-rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya: dengan upah, kontrak serikat buruh, masa kerja). Teori Maslow menganggap bahwa orang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang tak terpuaskan akan memotivasi, atau bahwa suatu kebutuhan yang terpuaskan akan mengaktifkan gerakan ke suatu tingkat kebutuhan yang baru.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramid pada Gambar 1.1



**GAMBAR 1.1**  
**HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW**

Sumber: Robins P.stephen (2007: 214)

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur. Semakin keatas kebutuhan semakin sedikit jumlah atau kualitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

Direktorat Surat dan Paket merupakan unit korporasi bisnis dan operasi yang menjalankan peran sebagai penyelenggaraan pengelolaan penjualan dan pengembangan bisnis surat dan paket dalam negeri dan pos internasional serta

Asti Fauziawati, 2013

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sebagai penyelenggaraan proses, kolektif, transportasi, antaran dan purna jual untuk mendukung pelaksanaan operasional kiriman surat, paket dalam negeri dan pos internasional.

Salah satu strategi perusahaan dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan dan membalas kontribusi jasa karyawan tersebut. Salah satunya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam hubungannya dengan kinerja, Dan Lidden (2009:134) yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2010:248) menuturkan bahwa:

Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau lembaga. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil pernyataan bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para karyawan maka nilai kinerja yang dimiliki karyawanpun akan dapat diketahui.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

## **Karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar apabila perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Manusia merupakan salah satu unsur yang ikut berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Pencapaian kinerja karyawan sering kali tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka manajer perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja individu merupakan perwujudan dari perilaku individu.

Biasanya penurunan disebabkan oleh turunnya disiplin karyawan untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan Sumber daya Manusia agar kinerja karyawan meningkat maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya oleh penulis, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahannya kedalam tema sentral sebagai berikut:

Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia dip perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan direktorat surat dan paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka diperoleh hasil temuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna antara lain:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memperluas kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

**Asti Fauziawati, 2013**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

khususnya disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung khususnya dan perubahan-perubahan lain umumnya, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti sejenis dalam mengembangkan Kinerja Karyawan.

2. Secara praktis dapat digunakan sebagai kebijakan bagi pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Direktorat Surat dan paket dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini semoga dapat menjadi masukan dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi kepada peneliti lain khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.