

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Manusia merupakan individu yang berada pada dua sistem sosial, dimana seorang manusia berperan sebagai individu dan salah satunya lagi sebagai makhluk yang berorganisasi. Sebagai makhluk individu, manusia memiliki kepribadian tertentu dan juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya. Sedangkan sebagai makhluk sosial yang berada dalam suatu organisasi, manusia harus mengikuti aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan mengikuti norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

Organisasi merupakan suatu wadah dimana terdapat sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama, bertukar pikiran dan pendapat dengan didasarkan pada suatu tujuan yang sama yaitu untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Dalam organisasi setiap orang mempunyai peran dan fungsinya masing-masing yang disesuaikan dengan kemampuan, namun tetap berada pada satu jalur dan suatu program kerja yang disusun bersama untuk satu tujuan bersama.

Dalam kehidupan berorganisasi, seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan, masalah yang paling sering dihadapi oleh sebuah

organisasi (lembaga) adalah masalah sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan mencapai tujuannya.

Perhatian utama yang ada dalam suatu lembaga (organisasi) salah satunya adalah melindungi hak-hak individu. Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan lebih berkualitas dari sebelumnya.

Dari pernyataan di atas sudah jelas bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah menjadi suatu tuntutan dan hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu arah kebijakan pembangunan, sebagaimana dituangkan dalam GBHN 1999:2004 (1999:28-29) bahwa :

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Dengan adanya pernyataan di atas, maka sudah sepantasnya seorang pegawai mampu mengapresiasi dirinya dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya. Hal ini dirasakan sangat penting sebagai upaya untuk

meningkatkan kualitas dan kuantitas dari organisasi secara keseluruhan. Dalam perwujudan manusia yang berkualitas, daya dukung organisasi diperlukan oleh pegawai dalam melakukan analisis terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Selain daya dukung organisasi sistem kerja yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut juga merupakan salah satu hal yang dapat menentukan perwujudan manusia berkualitas.

Dengan melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat mengembangkan tugas dan tanggungjawab didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2001:671) yang menyebutkan bahwa : “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi yaitu rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki pegawai misalnya kurang disiplinnya pegawai, pegawai tidak menjalankan tupoksinya secara baik, dll. Rendahnya kualitas kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada kualitas kinerja organisasi dan hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005:14) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997:104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Untuk mengupayakan seorang pegawai mampu bekerja sesuai dengan kualitas kinerjanya perlu didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi dalam mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan pegawai, kecakapan, disiplin hasil kerja yang optimal dan motivasi.

Berbicara mengenai disiplin, maka disiplin kerja merupakan salah satu aspek sistem kerja, dimana keberadaanya adalah sesuatu yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Hal yang perlu dilakukan dan senantiasa diperhatikan dalam pembentukan performance pegawai yang berkualitas,

yaitu perlunya memperhatikan dan mengkondisikan disiplin kerja pegawai agar tetap terjaga dengan baik.

Hal ini dipertegas oleh pernyataan Dewi Futriana (2006:3) menjelaskan bahwa :

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

Disiplin merupakan suatu proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan, atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai kebutuhan tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan. Dengan seperti ini, maka diharapkan para pegawai mematuhi peraturan yang diterapkan oleh organisasi karena mereka memahami, dan mendukungnya bukan karena takut pada hukuman yang akan diberikannya.

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Henry Simamora (2003:236) yaitu dijelaskan bahwa “Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan”. Itulah sebabnya mengapa dalam setiap lembaga atau organisasi terdapat beberapa sanksi-sanksi yang ditetapkan sebagai peringatan terhadap para pegawai yang melanggar standar-standar yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Pernyataan di atas sesuai dengan definisi dari disiplin kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989:278) yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun lisan secara sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pernyataan di atas, maka sudah jelas jika pegawai memiliki disiplin kerja yang terarah dan dapat mengkondisikan dengan situasi yang diharuskan dari sebuah organisasi, maka hal tersebut sudah merupakan titik awal bagi seorang pegawai dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja yang selama ini dimilikinya.

Hal tersebut dipertegas oleh pernyataan Aing Tedjasutisna (1994:165) yang menyatakan bahwa : “Para pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik, itu tandanya sudah mempunyai keyakinan akan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya yaitu faktor individu itu sendiri, sistem kerja, iklim kerja, budaya organisasi, dan hal lain yang berada dalam suatu organisasi. Selain itu sudah merupakan tugas manajemen organisasilah untuk dapat membangun dan mempertegas hal-hal yang berkaitan mengenai disiplin kerja itu sendiri, dan disiplin kerja yang telah dibuat harus ditegakkan oleh semua individu yang bekerja dilingkungan organisasi tersebut.

Seseorang yang berada dalam lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keberuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya. Salah satu ciri manusia adalah kemampuannya beradaptasi dengan lingkungannya, dengan potensi



adaptasinya tersebut seseorang dapat mempertahankan hidupnya. Untuk dapat bekerja dengan baik di dalam lingkungannya, seorang pegawai dapat membentuk dan mencapai disiplin kerja melalui proses latihan dan kebiasaan. Dengan kata lain, dengan latihan dan membiasakan diri untuk berdisiplin, maka disiplin dengan sendirinya akan terbentuk dalam diri seorang pegawai sehingga akan menjadi kebiasaan yang menguntungkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, hal ini disebabkan karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Menurunnya tingkat kinerja pegawai disuatu lembaga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut Dan Lidden (2001:1) menuturkan bahwa :

Dengan ditegakkanya 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 di atasi secara cepat dan mudah.

Dari pemaparan di atas maka dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka nilai kinerja yang dimiliki pegawainya akan dapat diketahui. Hal tersebut disebabkan karena disiplin

kerja dan kinerja memiliki suatu hubungan, sesuai dengan pernyataan dari Trahan dan Steiner (1998:129) yang menyebutkan bahwa :

“ Disiplin secara positif dapat dikaitkan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pimpinan dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai serta dapat memperbaiki kinerja yang buruk, berharap pegawai dapat berperilaku seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Oleh sebab itu maka pembentukan disiplin adalah mutlak bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari masih tingginya tingkat tingkat absensi, adanya kemangkiran, dan pegawai yang belum maksimal dalam menjaga alat kelengkapan kantor dan kebersihan di sekitar lingkungan kerja.

Pada dasarnya pembinaan disiplin yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Pusat) Propinsi Jawa Barat khususnya direktorat SDM telah dirancang sedemikian rupa, namun semua itu kembali pada diri pegawai tersebut sendiri, apakah bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah ada atau sebaliknya. Masih kurangnya disiplin yang dimiliki oleh para pegawai Pos Indonesia (Pusat) Jawa Barat terlihat dari data masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya, ketika waktu lembur yang dilakukan pada hari libur biasanya banyak pegawai yang tidak masuk kerja, serta belum bisanya pegawai dapat bekerja sesuai dengan job description yang seharusnya dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut cenderung diakibatkan oleh adanya sistem kerja pegawai yang



terdahulu dan kurangnya kesadaran dari pribadi itu sendiri terhadap pentingnya kedisiplinan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dengan kualitas kinerja pegawai maka penulis mengadakan penelitian dengan judul:

“KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PT POS INDONESIA (PUSAT) DIREKTORAT SDM PROPINSI JAWA BARAT “.

## **A. RUMUSAN MASALAH**

### **1. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian merupakan suatu usaha merumuskan pokok-pokok dan batas-batas permasalahan yang dijadikan fokus dalam penelitian. Rumusan ini diperlukan guna memperoleh pembahasan yang mengarah kepada pemecahan masalah yang diinginkan.

Untuk memudahkan penelaahan terhadap rumusan masalah tersebut, maka penulis selanjutnya merumuskan masalah secara lebih rinci yang akan diuraikan kedalam pertanyaan-pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran disiplin kerja pada PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimanakah gambaran kualitas kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat ?

3. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat ?

## **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan bagian penting dalam melaksanakan suatu penelitian. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan teori-teori yang menunjang, maka tidak semua variabel yang mempengaruhi oleh variabel yang akan diteliti dijadikan objek dalam penelitian, mengingat keterbatasan tersebut, maka dalam penelitian ini dibatasi secara konseptual pada disiplin kerja dan kualitas kinerja pegawai. Secara kontekstual penelitian ini dibatasi di satu lembaga saja yaitu PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM di Propinsi Jawa Barat. Dengan demikian, judul penelitian yang diajukan adalah “KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PT POS INDONESIA (PUSAT) DIREKTORAT SDM PROPINSI JAWA BARAT “.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui, memahami serta memperoleh gambaran umum yang

jelas tentang Kontribusi disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat.

## **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh data dan mengetahui gambaran tentang disiplin kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat.
- b. Untuk memperoleh data dan mengetahui gambaran tentang kualitas kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Pusat) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat.

## **C. MANFAAT PENELITIAN**

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh penulis dari penelitian ini, antara lain :

- a. Penelitian akan memberikan pengalaman yang berharga dan menambah wawasan keilmuan penulis mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai.

- b. Bagi para pegawai diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat menyadari seberapa penting kinerja bagi lembaga.
- c. Bagi lembaga sendiri, diharapkan menumbuhkan kesadaran untuk lebih meningkatkan jiwa kedisiplinan terhadap para pegawai, dan juga upaya dalam pembinaan personil.
- d. Sedangkan bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia, dapat dijadikan sebagai upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

#### **D. ANGGAPAN DASAR**

Anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak lagi diragukan oleh peneliti. Winarno Surakhmad (1992:93) mengemukakan bahwa : “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja merupakan aspek kejiwaan yang dimiliki seseorang dalam mentaati dan mematuhi segala aturan yang ada.
2. Disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan, atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan.

3. Kinerja pegawai yang dilakukan dengan sangat baik tentunya akan berpengaruh pula terhadap kesuksesan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Penerapan pembinaan disiplin pegawai yang mengarah pada pembinaan personil dapat memperbaiki dan meningkatkan perilaku yang nampak dalam diri pegawai salah satunya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai

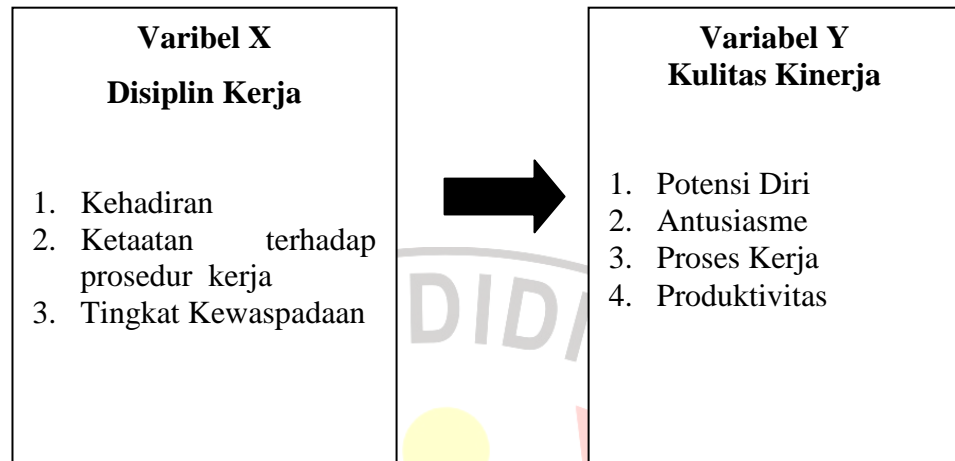
#### **E. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang perlu dikaji kebenarannya secara empirik. Sebuah hipotesis dapat diterima jika didukung oleh fakta empirik, sedangkan jika hipotesis itu tidak didukung oleh bukti empirik, sedangkan jika hipotesis itu tidak didukung oleh bukti empirik maka hipotesis tersebut dapat ditolak dan bukan dinyatakan salah. Sedangkan Suharsimi Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya memiliki dua variabel atau lebih”.

Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai”.

Adapun variabel dan hipotesis dapat di gambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.1**

**Variabel Disiplin Kerja dan Kualitas Kinerja**

**Keterangan :**

Variabel X : Disiplin Kerja

Variabel Y : Kualitas Kinerja

→ : Garis hubungan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai

**F. KERANGKA BERPIKIR**

Untuk memahami fokus penelitian ini secara tajam maka diperlukan kerangka berpikir yaitu cara berpikir peneliti dalam memahami realitas objek yang ditelitinya.

Adapun yang dimaksud dengan kerangka berpikir menurut Sugiono (1992:25) : “Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pandangan atau model atau pola pikir yang dapat menjabarkan sebagian



variabel lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, rumusan hipotesis yang diajukan, metode atau strategi penelitian, instrumen penelitian, teknik analisa yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu :

Pada era globalisasi saat ini, semakin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh setiap individu dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Tantangan yang harus dihadapi oleh setiap individu tidak hanya berasal dari lingkungan sekitar tempatnya bekerja namun juga dari dalam diri manusia itu sendiri. Kurangnya kesadaran individu dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan hal yang paling umum yang dapat ditemui dalam sebuah organisasi. Terkadang para pegawai yang berada dalam suatu organisasi melakukan pekerjaan hanya karena takut akan adanya sebuah hukuman yang akan diberikan kepadanya jika dia mengabaikan kewajibannya tersebut. Seorang individu yang baik, akan melakukan pekerjaannya atas dasar kesadaran dirinya sendiri dan karena dia merasa bertanggung jawab atas tugasnya tersebut.

Dalam setiap organisasi selalu ada peraturan-peraturan yang mengharuskan para pegawainya untuk mentaati peraturan yang telah dibuat tersebut, serta menuntut para pegawainya agar dapat berdisiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya

manusia, yang dapat dijadikan sebagai alat untuk memperbaiki kualitas kinerja para pegawainya. Hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin maka pimpinan dapat mengkomunikasikan kepada para pegawainya mengenai hal - hal apa saja yang perlu dan tidak perlu dilakukan oleh para pegawainya, selain itu dengan adanya disiplin kerja seorang pimpinan juga dapat menjadikannya sebagai alat untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik lagi. Proses pendisiplinan pegawai, tidak harus selalu dilakukan dengan adanya hukuman, tetapi lebih kepada proses pendisiplinan pegawai, tidak harus selalu dilakukan dengan adanya hukuman, tetapi lebih kepada proses pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang melanggar aturan yang ditetapkan.

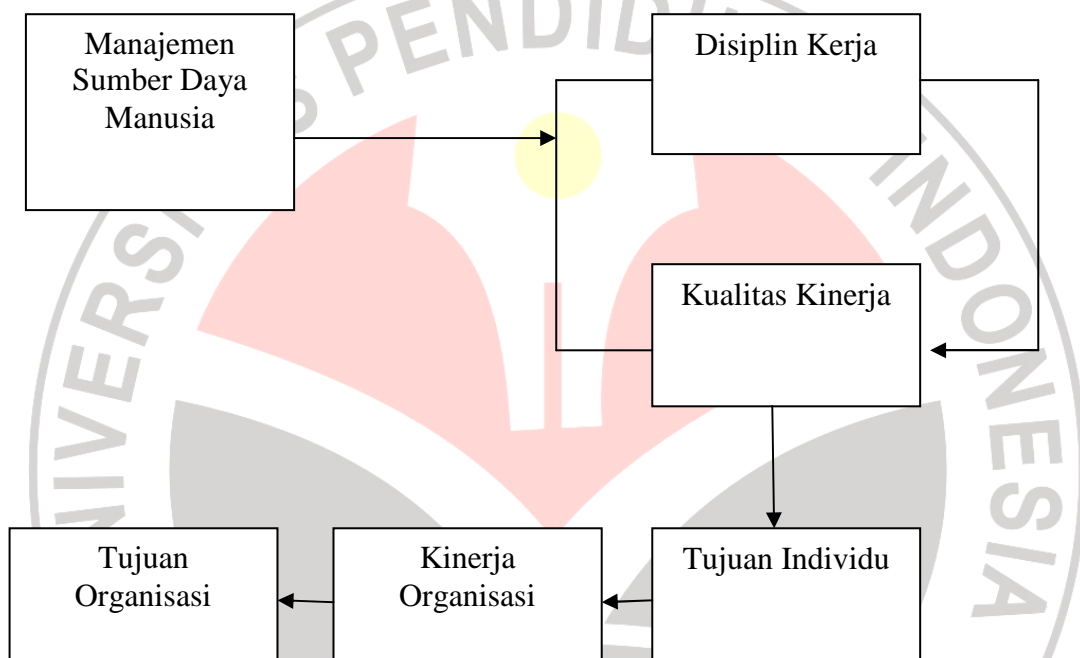
Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya, baik itu melalui hasil kerjanya yang optimal maupun semangat yang ditunjukkannya oleh pegawai yang bersangkutan. Kualitas kinerja yang dimiliki oleh para pegawai dengan meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut, dengan sendirinya akan berdampak pada tercapainya tujuan dalam diri pegawai itu sendiri.

---

Dengan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh para pegawai atas hasil kerjanya, maka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Meningkatnya kinerja organisasi disebabkan karena para pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan apa yang menjadi tugasnya dalam organisasi tersebut, sehingga tujuan organisasi yang direncanakan dapat tercapai dengan baik, sehingga

tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Semua keberhasilan tersebut juga tidak terlepas dari adanya kerjasama yang ditunjukkan oleh pegawai, maupun oleh pimpinan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, maka kerangka berpikir penelitian dapat disajikan kedalam paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar 1.2**

**Kerangka Pikir Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai**

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Deskriptif**

Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menjawab atau memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (1999:63), bahwa :

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki”.

Kemudian dijelaskan pula oleh Yatim Riyanto (2001:23) mengemukakan bahwa : “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian – kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu”.

### **2. Studi Dokumentasi**

Di dalam penelitian ini ditunjang dengan dilakukannya studi dokumentasi. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi melalui berbagai dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Selain itu juga, sumber data ini dapat dijadikan bahan penunjang disamping angket yang diberikan kepada para pegawai

sehingga akan memperkuat dalam mengambil kesimpulan atas permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian.

### **3. Studi Kepustakaan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam menafsirkan data guna menganalisis masalah yang diteliti, maka perlu ditunjang oleh studi kepustakaan/bibliografis, yaitu menelaah sejumlah bahan pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Winarno Surakhmad (1985:61) yang mengemukakan bahwa :

Penyelidikan Bibliografis tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dalam masalahnya yaitu teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah-masalah yang disarankan oleh para ahli.

Selain hal tersebut, studi kepustakaan juga memiliki manfaat terhadap proses penelitian, hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Irawati Singarimun (1989:70) yang mengemukakan bahwa :

Manfaat yang diperoleh dari penelurusan perpustakaan ialah :

- 1) Menggali teori-teori dasar dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli terdahulu.
- 2) Mengikuti perkembangan penelitian dalam bidang yang diteliti

- 3) Memperoleh orientasi yang lebih luas mengenai topik yang dipilih
- 4) Memanfaatkan data sekunder
- 5) Menghindari duplikasi penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa studi kepustakaan akan menjadi dasar bagi peneliti untuk mengembangkan, mengarahkan penelitiannya serta memperkuat kerangka berpikir peneliti agar dapat mengambil keputusan dari masalah yang diteliti.

## **H. POPULASI , POPULASI, DAN SAMPEL PENELITIAN**

### **1. Lokasi**

Penelitian dilaksanakan di lingkungan PT POS INDONESIA (PUSAT) DIREKTORAT SDM PROPINSI JAWA BARAT

### **2. Populasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang akan dijadikan populasi adalah para pegawai yang ada di PT POS INDONESIA (PUSAT) DIREKTORAT SDM PROPINSI JAWA BARAT sebanyak 109 orang

### **3. Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang akan dijadikan adalah para pegawai yang ada di PT POS INDONESIA (PUSAT) DIREKTORAT SDM PROPINSI JAWA BARAT sebanyak 52 orang



## **I. LANGKAH-LANGKAH PENELITIAN**

### **1. Tahap Pra Lapangan**

Tahap pra lapangan dilaksanakan peneliti sebelum pengumpulan data. Tahap ini pada mulanya peneliti melakukan :

- a. Studi kepustakaan sebagai bahan rujukan yang dijadikan dasar dalam menentukan fokus penelitian
- b. Mempersiapkan surat izin dari lembaga terkait untuk pelaksanaan penelitian
- c. Penentuan lapangan penelitian dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan dengan mempelajari serta mendalami fokus serta rumusan masalah
- d. Peneliti melakukan studi pendahuluan ke PT Pos Indonesia (PUSAT) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai fokus permasalahan
- e. Peneliti mengadakan observasi dan percakapan informal dengan para pegawai di PT POS Indonesia (PUSAT) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat

### **2. Tahapan Pekerjaan Lapangan**

Tahap pekerjaan lapangan dilaksanakan peneliti ke dalam tiga bagian yaitu : (1) memahami latar penelitian dan persiapan diri. Latar penelitian disini adalah latar tertutup yaitu PT Pos Indonesia (PUSAT) Direktorat SDM Propinsi Jawa Barat dimana hubungan antara peneliti dan

responden perlu akrab serta latar tertutup bercirikan orang-orang sebagai subjek yang perlu diamati secara teliti dalam wawancara mendalam, (2) tahap memasuki lapangan dimana mulai terjalin keakraban antara peneliti dengan subjek sehingga seolah-olah tidak ada lagi dinding pemisah diantaranya. Dengan demikian responden dengan sukarela dapat menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang diperlukan peneliti. dan (3) tahap pengumpulan data. dalam tahap ini peneliti mengumpulkan data langsung dilapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, penyebaran angket dan studi kepustakaan.

### **3. Tahap Analisis Data**

Analisis adalah proses penyusunan agar data ditafsirkan. Tahap ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Nasution (2003:138) bahwa analisis data dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, selama berlangsung penelitian, terus sampai penulisan hasil penelitian. Maka karakteristik analisis data dalam penelitian ini berlangsung secara induktif dan dilakukan secara terus menerus.

Tahap analisis data ini terdiri dari, 1) Perhitungan kecenderungan umum skor responden berdasarkan perhitungan rata-rata, 2) mengubah skor mentah menjadi skor baku, 3) Uji normalitas distribusi data, 4) menguji hipotesis penelitian