

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya melalui kombinasi sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang sangat perlu diperhatikan sebagai potensi penggerak semua aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia sangat strategis yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksana operasional organisasi. Manusia sebagai sumber daya yang memiliki kendali atas dirinya sendiri selalu dituntut berusaha semaksimal mungkin memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan melalui aktivitas kerjanya. (Gary Dessler, 2003:10).

Kinerja perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kontribusi karyawan sebagai unsur manusia di dalamnya. Untuk menunjang peranan karyawan di perusahaan maka dalam melaksanakan aktivitas kerjanya karyawan senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja. Kedisiplinan memiliki fungsi serta implikasi kuat terhadap aktivitas kerja yang dilakukan karyawan salah satunya agar prosedur operasional perusahaan dapat dijalankan secara konsisten sehingga mampu memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma-norma dan peraturan dalam organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerjanya, sedangkan organisasi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil optimal.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi, yaitu sebagai penyedia sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi. Pentingnya disiplin dikemukakan oleh Hana Suryana (Direktur Utama PT. Pos Indonesia) berkenaan dengan dikeluarkannya keputusan direksi nomor 55/DIRUT/1202 tentang Gerakan Moral Pos, bahwa “Insan pos sebagai perangkat organisasi ini melalui kombinasi pada bidang kerjanya masing-masing memberi kontribusi besar dalam setiap kegiatan operasional PT. Pos Indonesia. Oleh karena itu kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu bagian terpenting agar keteraturan aktifitas seluruh insan Pos Indonesia dalam menjalankan prosedur kerjanya dapat terjaga”. (Hana Suryana, [www.posindonesia/umum.co.id](http://www.posindonesia/umum.co.id) 2001).

Sebagai salah satu bagian dari institusi PT. Pos Indonesia, PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung memiliki tugas menangani aktivitas pelayanan pos pada wilayah Bandung Timur serta mengawasi beberapa cabang kantor pelayanan pos yang berada di bawah kendali PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung. Berdasarkan wawancara dengan Banu Widada (Kepala Supervisor SDM PT. Pos

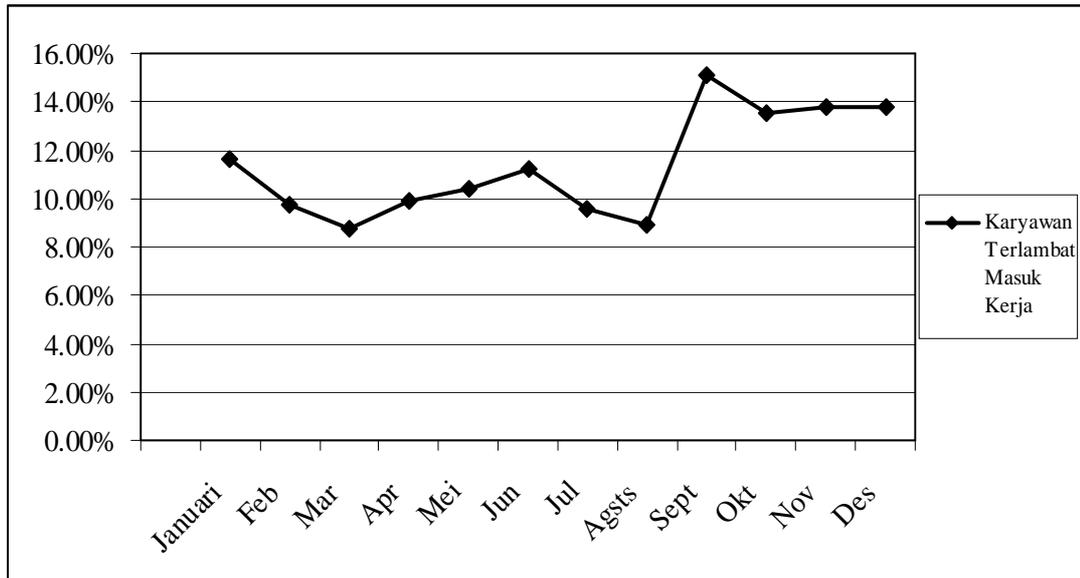
Kantor Pos Ujungberung Bandung) pada tanggal 7 Maret 2008, terungkap permasalahan yang terjadi berkaitan dengan disiplin karyawan selama bekerja, yaitu:

1. Sering terjadi pelanggaran ketentuan waktu istirahat, yaitu memperlama tenggat waktu istirahat yang telah ditentukan;
2. Beberapa karyawan terkadang pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan, terutama pada hari Jum'at dan Sabtu;
3. Melakukan kegiatan di luar aktifitas kerjanya pada jam-jam efektif kerja (di atas pukul 14.00 banyak karyawan yang tidak lagi berada di ruang kerja mereka serta sering berkumpul di ruangan kerja lain hanya untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang kurang bermanfaat).

Selain kesimpulan hasil wawancara di atas, permasalahan yang terjadi berkaitan dengan pelanggaran disiplin karyawan selama bekerja salah satunya diindikasikan oleh sering terjadinya keterlambatan karyawan masuk kerja, sebagaimana disajikan pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Presensi Jam Masuk Kerja**  
**Periode Januari-Desember 2007**

<b>Bulan</b>	<b>≤ 07.30</b>	<b>&gt;7.30-7.45</b>	<b>&gt;7.45-8.00</b>	<b>&gt;8.00</b>	<b>Jumlah Karyawan Terlambat</b>
<b>Jan</b>	88.36 %	5.49 %	4.10 %	2.05 %	11.64 %
<b>Feb</b>	90.28 %	5.42 %	3.11 %	1.19 %	9.72 %
<b>Mar</b>	91.26 %	7.08 %	1.46 %	0.20 %	8.74 %
<b>Apr</b>	90.08 %	5.29 %	2.38 %	2.25 %	9.92 %
<b>Mei</b>	89.61 %	5.56 %	4.50 %	0.33 %	10.39 %
<b>Jun</b>	88.82 %	6.88 %	4.10 %	0.20 %	11.18 %
<b>Jul</b>	90.41 %	4.23 %	3.31 %	2.05 %	9.59 %
<b>Agst</b>	91.08 %	4.43 %	3.37 %	1.12 %	8.92 %
<b>Sept</b>	84.92 %	5.42 %	4.30 %	5.36 %	15.08 %
<b>Okt</b>	86.44 %	6.55 %	4.43 %	2.58 %	13.56 %
<b>Nov</b>	86.24 %	6.28 %	5.89 %	1.59 %	13.76 %
<b>Des</b>	86.25 %	6.88 %	3.70 %	3.17 %	13.75 %



**Gambar 1.1**  
**Grafik Persentase Karyawan Terlambat Masuk Kerja**  
**Periode Januari-Desember 2007**

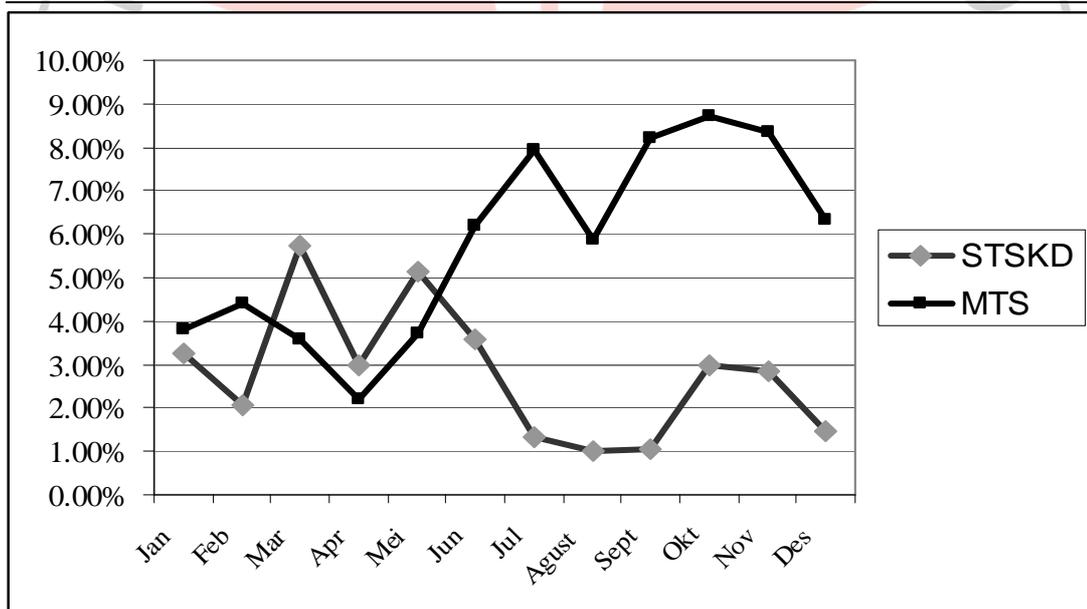
Sumber: Data Primer dari PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung Tahun 2007.

Pada gambar 1.1 di atas dapat dilihat tren peningkatan persentase pelanggaran peraturan kerja oleh karyawan berupa terlambat masuk kerja, sedangkan ketentuan jam masuk kerja karyawan pada PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung yaitu pukul 7.30. Peningkatan persentase keterlambatan karyawan masuk kerja akan berdampak pada moral karyawan sendiri, dan secara teknis akan dapat mengganggu kinerja operasional PT. Pos Kantor Pos Ujung Berung Bandung disebabkan oleh jumlah jam efektif kerja yang ditinggalkan.

Berikut disajikan pula data rekapitulasi jumlah karyawan tidak hadir dalam pekerjaan tanpa keterangan pada PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung yaitu sakit tanpa surat keterangan dokter (STSKD), dan mangkir tidak sah (MTS), dari bulan Januari sampai dengan Desember 2007.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Tanpa Keterangan**  
**Periode Januari–Desember 2007**

Bulan	STSKD	MTS
Januari	3.24 %	3.8 %
Februari	2.05 %	4.4 %
Maret	5.75 %	3.6 %
April	2.98 %	2.2 %
Mei	5.16 %	3.7 %
Juni	3.57 %	6.2 %
Juli	1.32 %	7.94 %
Agustus	0.99 %	5.89 %
September	1.06 %	8.20 %
Oktober	2.98 %	8.73 %
November	2.84 %	8.33 %
Desember	1.46 %	6.35 %



**Gambar 1.2**  
**Periode Januari-Desember 2007**

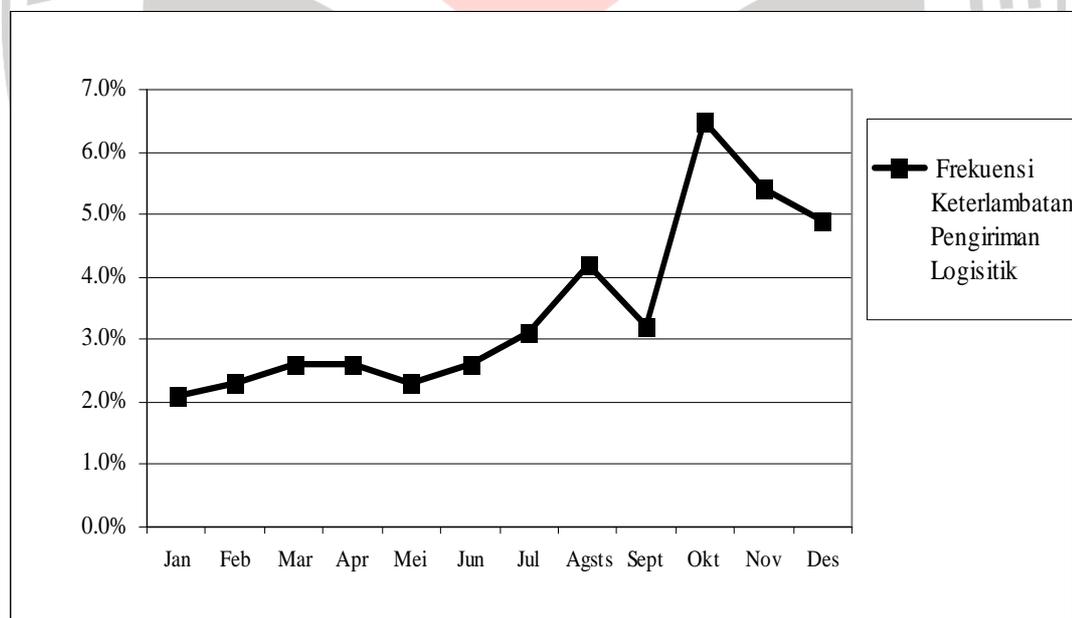
Sumber: Data Primer dari PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung Tahun 2007.

Pada gambar 1.2 di atas dapat dilihat peningkatan persentase karyawan yang mangkir masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan tiap bulannya. Wayne Cascio (Setiadi Wijaya, 7:2000) mengemukakan

“Kemangkiran adalah tidak hadirnya karyawan pada tempat kerja pada jam-jam kerja efektif yang direncanakan perusahaan”.

Berdasarkan ketetapan di PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan jelas diwajibkan mendapat teguran dari kepala bagian kerjanya, apabila dalam 1 bulan perilaku tersebut terulang sampai ketigakalinya maka bentuk sanksi terhadap pelanggar tersebut adalah hutang kedisiplinan berupa pemotongan gaji atau bonus akhir tahun.

Kondisi di atas tentunya berpengaruh terhadap kinerja operasional PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung, salah satu indikatornya adalah meningkatnya frekuensi keterlambatan pengiriman logistik, sebagaimana dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 1.3**  
**Periode Januari-Desember 2007**

Sumber: Data Primer dari PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung Tahun 2007.

Pada gambar 1.3 di atas dapat dilihat tren peningkatan persentase keterlambatan pengiriman logistik dari keseluruhan pengiriman logistik tiap bulannya. Kepala Supervisor SDM PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung mengungkapkan keterlambatan pengiriman logistik umumnya karena proses pengolahan logistik dari awal sampai akhir tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan, hal ini merupakan eksekusi dari lambannya setiap bagian kerja dalam menangani proses kerja mereka masing-masing (Banu Widada, 7 Maret 2008).

Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan adanya indikasi melemahnya disiplin karyawan. Gouzali Saydam (2005:286) mengemukakan bahwa:

“Melemahnya disiplin kerja para pegawai akan terlihat pada suasana kerja seperti angka kemangkiran tinggi, masuk kantor sering terlambat, menurunnya gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan lambat, supervisi tidak berjalan baik, sering terjadi konflik antar pegawai dan manajemen”.

Melemahnya disiplin karyawan akan berdampak negatif bagi organisasi seperti: target yang sudah diprogramkan tidak tercapai, merosotnya produktivitas, kegiatan operasional organisasi terganggu, dan akan mempengaruhi moral kerja karyawan.

Pada dasarnya, seperti kantor pelayanan pos lain atau institusi lain di luar PT. Pos Indonesia (Persero), kegiatan atau aktifitasnya berhubungan dengan rutinitas kerja, selain kondisi kerja fisik, yang menjadi perhatian adalah kondisi kerja psikologis. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan,

masalah yang mengemuka ialah masih ada ungkapan ketidakpuasan melalui *voice* berupa keluhan-keluhan karyawan tentang kebosanan akibat rutinitas kerja yang monoton dan kelelahan akibat beban kerja, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang diindikasikan oleh kurang efektifnya sistem promosi jabatan dan tidak adanya pemberian *reward* didasarkan atas pencapaian hasil kerja yang memuaskan, serta pendidikan dan pelatihan hanya diberikan minimal pada jabatan kepala bagian.

Berkaitan dengan kondisi di atas diduga melemahnya disiplin karyawan disebabkan oleh masih rendahnya kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen karena rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada melemahnya rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat berakibat menurunnya semangat kerja, rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, menurunnya produktivitas karyawan serta dampak negatif lain yang ditimbulkannya.

Untuk menciptakan kedisiplinan yang tinggi pada karyawan, maka salah satunya diperlukan kepuasan kerja karyawan. Dengan rasa kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada umpan balik dari karyawan sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujungberung Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Unsur manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Merekalah penentu maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi dan disiplin yang tinggi perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, dan sulit dinilai dengan uang.

Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap unsur manusia di dalamnya sebab jika tidak maka akan timbul masalah, salah satunya yaitu muncul ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian pimpinan karena rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, prestasi kerja, rendahnya disiplin dalam bekerja, serta meningkatnya *turn over* karyawan.

Salah satu bentuk sikap mental yang dapat dipengaruhi kepuasan kerja adalah kedisiplinan. Disiplin kerja dalam ruang lingkup perusahaan menjadi salah satu isu penting manakala dikaitkan dengan profesionalisme dalam bekerja. Seseorang yang disiplin dalam bekerja sering dicirikan oleh ketaatan mematuhi jam masuk dan pulang kerja, tidak pernah meninggalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta tingkat kehadiran yang baik.

Herzberg dalam bukunya *Motivation to Work* yang dikutip Muhaimin (2004:3) mengemukakan bahwa:

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Perilaku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan karena secara sadar atau tidak sadar karyawan akan meminimalisir perilaku indisipliner.

Dari pernyataan Herzberg tersebut terungkap bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja salah satu aspek yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujungberung Bandung ?
2. Bagaimana gambaran disiplin Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujung Berungbandung ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujungberung Bandung ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Pesero) Kantor Pos Ujungberung Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran disiplin Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujungberung Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ujungberung Bandung.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Ilmiah

Untuk memberikan gambaran bagi penulis dalam melakukan penelitian dengan mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi teori-teori manajemen sumber daya manusia. Diharapkan dari penelitian ini membawa hasil, mengetahui sekaligus memberikan sedikit sumbangsih bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan solusi berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi, sehingga dapat bermanfaat bagi institusi yang bersangkutan dalam rangka mempertahankan kebaikan yang telah dicapai serta memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

