

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi Indonesia terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun, hal ini didukung dengan meningkatnya persentase Produk Domestik Bruto (PDB) dari tahun 2012 hingga 2016 masing-masing sebesar <sup>Rp</sup> 8.615.700.000.000 triliun dan <sup>Rp</sup> 12.406.800.000.000 triliun (www.bps.go.id, 2017). Secara tidak langsung, hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya jumlah perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Seiring dengan pertumbuhan jumlah perusahaan diberbagai sektor, maka muncul pula persaingan antar perusahaan. Untuk dapat bertahan dalam persaingan, sekaligus bertumbuh, setiap perusahaan yang ada pada saat ini, baik yang sudah lama maupun baru berdiri harus memiliki sumber daya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan mau tidak mau harus berkompetisi untuk bertahan dan berkembang sehingga dibutuhkan sumber daya, khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang berperan sangat penting.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, hal itu merupakan unsur utama untuk dapat bertahan dan berkembang suatu perusahaan dalam persaingan. Teori manajemen menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki tugas-tugas *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan (Robbins & Coulter, 2012 : 176). Maka sumber daya manusia dalam perusahaan perlu memiliki pemahaman atau ilmu pengetahuan dan keterampilan, dalam melakukan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan agar mampu mencapai pertumbuhan yang diharapkan.

Bohlarander & Snell (2010:4) berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Sumber daya manusia atau karyawan menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, peralatan yang canggih dan andal tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2012:244).

Pada umumnya, sumber daya manusia dapat mendorong kinerja suatu perusahaan karena sumber daya manusia berperan aktif dalam menghasilkan output sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk dapat memberikan kinerja serta kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2009:18) menyatakan kinerja karyawan (potensi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai) (Notoatmodjo, 2009:143).

Perusahaan yang ingin terus tumbuh dalam hal ukuran perusahaan, kekayaan, citra, dan hal lainnya, harus memiliki karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja. Karyawan yang bekerja tanpa disiplin akan sulit untuk mencapai tujuan

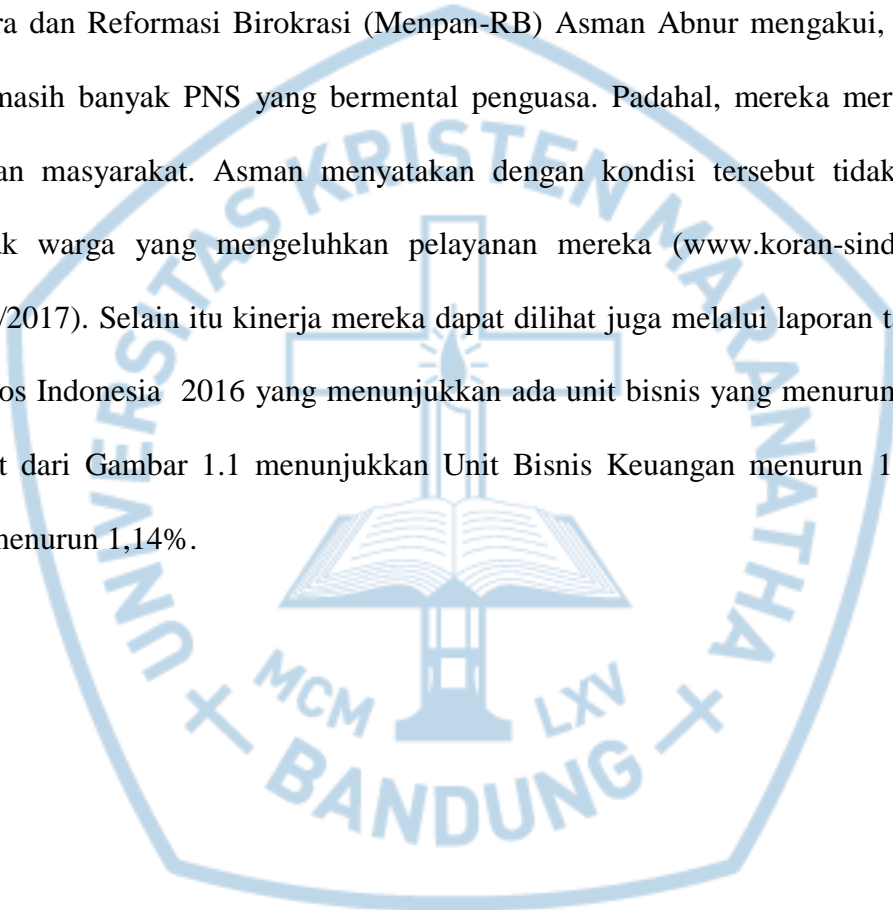
perusahaan yang sudah direncanakan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan (Mulyadi & Marliana, 2010:47).

Karyawan sebagai sumber daya yang mengoperasionalkan perusahaan dalam mencapai tujuannya harus juga memiliki motivasi sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Pada umumnya motivasi diketahui sebagai energi bagi karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya membuat perusahaan mencapai tujuannya. Sutrisno (2009: 146) menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Wibowo (2015:110) memperkuatnya dan menyatakan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Pendapat ahli tersebut menunjukkan jika motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja agar perusahaan mencapai target yang direncanakan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut

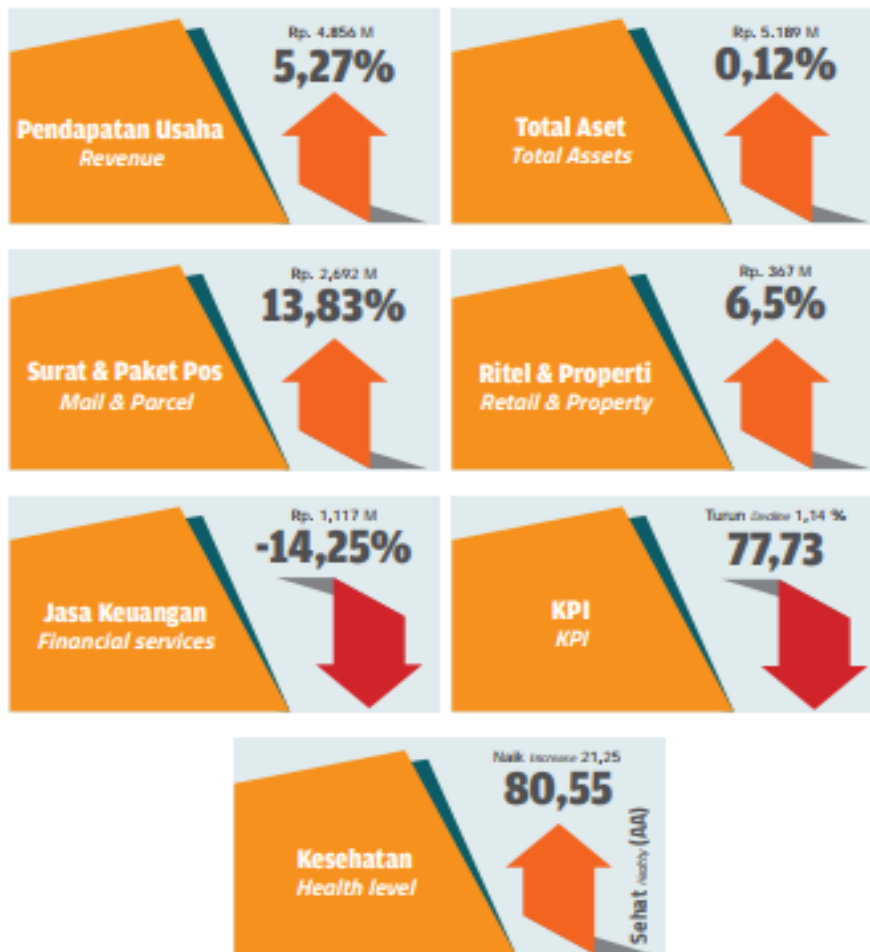
mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Harlie, 2012:861).

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah disiplin dan motivasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia yang melayani masyarakat dinilai masih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan kualitas karyawan PT. Pos Indonesia yang termasuk PNS yang masih jauh dari harapan. Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Asman Abnur mengakui, hingga kini masih banyak PNS yang bermental penguasa. Padahal, mereka merupakan pelayan masyarakat. Asman menyatakan dengan kondisi tersebut tidak heran banyak warga yang mengeluhkan pelayanan mereka ([www.koran-sindo.com](http://www.koran-sindo.com), 14/03/2017). Selain itu kinerja mereka dapat dilihat juga melalui laporan tahunan PT. Pos Indonesia 2016 yang menunjukkan ada unit bisnis yang menurun, dapat dilihat dari Gambar 1.1 menunjukkan Unit Bisnis Keuangan menurun 14,25%, KPI menurun 1,14%.



## Pertumbuhan Growth

Presentase pertumbuhan dibandingkan 2015  
Growth percentage is compared 2015



6 LAPORAN TAHUNAN 2016  
PT. POS INDONESIA (PERSERO)

Sumber: <http://www.posindonesia.co.id/wp-content/uploads/2017/07/Pos-Indonesia-Annual-Report-2016.pdf>

Gambar 1.1

### Pertumbuhan PT. Pos Indonesia 2016



Sumber: <http://www.posindonesia.co.id/wp-content/uploads/2017/07/Pos-Indonesia-Annual-Report-2016.pdf>

**Gambar 1.2**

### Kinerja Utama PT. Pos Indonesia 2016

Gambar 1.2 menunjukkan Total Aset, Laba Bersih, Laba (Rugi) Komprehensif, Laba per Saham, mengalami penurunan atau belum optimal. Berdasarkan fenomena yang telah terjadi, yang ditunjukkan data di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat

menentukan seberapa besar kinerja karyawan yang didasarkan oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan tersebut yang dapat mendorong perusahaan tumbuh menguntungkan. Dengan demikian penulis ingin mengkaji penelitian tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung)**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah yang muncul, adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari penelitian ini, terdapat beberapa manfaat bagi akademisi, praktisi bisnis, dan manfaat bagi perusahaan. Adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dokumentasi untuk menambah khasanah kepustakaan dalam upaya pengembangan keilmuan dan bahan studi untuk penelitian lebih lanjut bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi Bisnis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memudahkan manajemen dalam menilai kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pos Indonesia sehingga dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini.