

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat peran tersebut, pandangan terhadap sumber daya manusia terus berkembang, pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan dengan sumber daya lainnya, berubah pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang utama. Pandangan terakhir sumber daya manusia diposisikan sebagai "*human capital*", yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal "*human investment*" yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang diharapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang terjadi di era globalisasi saat ini, menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik. Agar kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai maka perlu adanya manajemen yang baik pula. Semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan usaha di Indonesia semakin pesat seiring dengan perkembangan kondisi perekonomian yang semakin maju. Untuk menghadapi persaingan ini perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan yang merupakan penggerak utama suatu perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan jasa pengiriman sejenis yang menjadikan persaingan di bidang usaha jasa pengiriman semakin ketat. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan jasa pengiriman yang sudah sangat tua di Indonesia, dituntut untuk mempertahankan eksistensinya dengan tetap dan tepat waktu, sesuai visi dan misinya. Karena pengiriman barang yang awalnya dahulu hanya bisa dilakukan melalui pengiriman lewat pos semakin berkembangnya jaman dan teknologi. Sehingga kantor pos mulai mengembangkan inovasi baru untuk mengikuti perkembangan yang ada dan

memperbaiki kualitas pelayanan sehingga tetap dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya.

Inovasi-inovasi bisnis di PT Pos Indonesia (Persero) banyak dilakukan dari sisi teknologi, seperti “bayar apa saja bisa di kantor pos” inovasi layanan dalam pembayaran transaksi apapun itu mengandalkan teknologi sebagai kelancaran transaksinya, terhubungnya sistem pembayaran online yang ada diseluruh kantor pos se-Indonesia dengan sistem pembayaran perusahaan lain seperti layanan komunikasi tertulis/surat elektronik, layanan paket, layanan logistik, layanan transaksi keuangan, layanan keagenan pos, layanan giro pos, dan layanan lain yang menunjang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya tersebut tentunya juga harus menekan karyawan dalam bekerja baik dari segi target maupun kemampuan komunikasi.

Disiplin pada dasarnya akan memberikan peluang untuk karyawan dalam memperoleh peningkatan potensi diri melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. Disiplin juga diperlukan untuk memperbaiki kualitas kinerja dari karyawan dalam mengembangkan kemampuan individu karyawan yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin supaya menumbuhkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi baik untuk dirinya maupun untuk pencapaian tujuan organisasi yang menginginkan karyawannya memiliki kinerja karyawan yang baik. Menurut Handoko dalam (Lijan, 2016:334), “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-

peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Apabila disiplin dilakukan dengan baik maka kemampuan para karyawan pun akan bertambah.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan budaya kerja. Menurut Hadari Nawawi (2013), “Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki disiplin yang tinggi. Saat seorang karyawan sudah dapat mengembangkan kompetensi dan menciptakan budaya kerja yang tepat, dan berhasil mencapai kinerja karyawan yang di inginkan serta memuaskan, karyawan pasti memiliki harapan dan keinginan untuk dapat mencapai sasaran dan memenuhi kebutuhan organisasi. Maka dari itu perlu adanya peningkatan budaya kerja upaya untuk meningkatkan kualitas dari karyawan dengan melalui disiplin karyawan.

Sering kali dalam membangun disiplin dan budaya kerja seorang karyawan rentan terhadap munculnya ketidak sesuaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pastinya karyawan dihadapkan pada kondisi dimana banyaknya tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Stres kerja yang dihadapi akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Menurut Rivai dan Deddy (2010), “Stres

kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan”. Untuk itu pada saat membangun budaya kerja, disiplin perlu diperhatikan karena sangat penting dalam menentukan apakah karyawan akan dapat mudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu saat disiplin diterapkan tentunya stres kerja dari karyawan pun akan mengalami peningkatan dan berdampak pada kinerja karyawan. Untuk itu harus dapat mempertahankan stres kerja yang rendah agar para karyawan dapat berkinerja baik.

Seperti halnya dengan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman yang belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan jasa pengiriman sejenis yang menjadikan persaingan di bidang usaha jasa pengiriman semakin ketat. Kantor pos merupakan perusahaan yang sudah sangat tua di Indonesia, dituntut untuk mempertahankan eksistensinya dengan tetap dan tepat waktu, sesuai visi dan misinya. Karena pengiriman barang yang awalnya dahulu hanya bisa dilakukan melalui pengiriman lewat pos semakin berkembangnya jaman dan teknologi. Sehingga kantor pos mulai mengembangkan inovasi baru untuk mengikuti perkembangan yang ada dan memperbaiki kualitas pelayanan sehingga tetap dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang

berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena yang terjadi dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya yaitu kinerja karyawan yang diberikan masih dinilai kurang memuaskan dilihat dari latar belakang para karyawan 60 % berusia diatas 50 tahun dan tenaga kerja dituntut harus dapat mengasah kemampuan individu karyawan itu sendiri menjadi penentu, sebab karyawan dinilai mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan, karena kemampuan kerja menjadi salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan kesanggupan.

Untuk menciptakan hasil yang baik dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya dalam hal disiplin dinilai kurang sepenuhnya dapat diikuti oleh karyawan, mengingat budaya kerja pun belum sepenuhnya tepat dilaksanakan. Contohnya karyawan masih ada yang hadir tidak tepat waktu, dan tidak memperhatikan absensi, sehingga untuk memperoleh disiplin yang lebih tinggi perusahaan membuat pemotongan gaji sebesar 1% bagi karyawan yang telat datang ke kantor tidak sesuai dengan yang telah perusahaan tetapkan. Serta untuk disiplin harus dapat disesuaikan dengan kemampuan karyawannya, sehingga hal ini tidak berdampak kepada stres kerja karyawan. Apabila disiplin berdampak kepada stres kerja karyawan maka akan dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Menurut Lijan Poltak (2016:332), “Disiplin juga bermanfaat

untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik”.

Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kondisi budaya kerja yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya, dimana perusahaan menerapkan 5R, yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Namun didalam penerapan budaya kerja tersebut bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu untuk membangun kembali budaya kerja yang baik bagi karyawan peranan pimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan contoh kepada karyawan dalam penerapan budaya kerja 5R tersebut. Namun masih ada karyawan yang belum sepenuhnya dapat mengikuti arahan perusahaan untuk membangun budaya kerja di dalam perusahaan. Hal ini akan mengakibatkan perusahaan perlu membuat peraturan kedisiplinan berupa sanksi yang jelas terhadap karyawan, contohnya sanksi teguran yang bertahap. Untuk meminimalisir kesalahan pada budaya kerja perusahaan berupaya memberikan arahan. Karena dengan adanya disiplin yang diterapkan di dalam budaya kerja yang dibangun perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Menurut Riza Faizal,dkk (2019:12), “Karyawan diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar dan dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas”.

Budaya kerja dan stres kerja yang dilakukan khususnya pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinta Tasikmalaya pastinya akan menimbulkan stres kerja karyawan, dikarenakan karyawan selain dihadapkan pada tuntutan pekerjaan baik tuntutan menyelesaikan tugas dengan waktu yang harus sesuai dengan deadline, maupun dalam segi penguasaan kemampuan individu karyawan, selain itu mereka juga dihadapkan pada tuntutan lain baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dengan banyaknya tuntutan, masih saja ada karyawan kantor pos yang belum sepenuhnya mampu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan baik dalam segi menyelesaikan tugas, penguasaan kemampuan karyawan, oleh karena itu karyawan harus mampu meningkatkan kemampuan mereka dan pengerjaan tugas yang sesuai dengan visi misi dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya yaitu tepat waktu. Menurut Lijan Poltak (2016:472), “Stres tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya”.

Agar dapat memastikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut perlu dilakukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas dan pasti apa yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan masalah pokok diatas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang bagaimana pengaruh disiplin, budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh disiplin, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
2. Bagaimana Budaya Kerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
3. Bagaimana Stres Kerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
2. Budaya Kerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
3. Stres Kerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
4. Kinerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.
5. Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Otto Iskandardinata Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu penyusunan usulan atau tesis.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, dimana penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan pengetahuan itu sendiri.

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman juga memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang permasalahan yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat pada PT. Pos Indonesia (persero) Tasikmalaya.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

PT. Pos Indonesia (persero) Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Otto Iskandardinata No.6, Empangsari, Tawang, Tlp (0265) 332572, 333574 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, 46100, Indonesia. Website. www.posindonesia.co.id

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan terhitung mulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.