

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah perusahaan merupakan faktor utama yang dinilai dapat menggerakkan kinerja perusahaan. Secanggih atau sehebat apapun alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan jika tidak dioperasikan dengan efektif dan efisien oleh SDM yang dimiliki perusahaan. Sehingga diperlukan usaha untuk mengolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan perusahaan (Nurul, 2017).

Di era globalisasi saat ini, SDM memiliki peran yang penting dalam interaksinya dengan kegiatan operasional perusahaan. Sehingga perlu diperhatikan aspek kompleksitas yang dapat menentukan kualitas SDM perusahaan. Dalam hal tersebut disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam manajemen SDM yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sebaliknya jika tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia & Atikah, 2020).

Peran disiplin kerja dinilai penting karena bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016:332). Oleh karena itu disiplin kerja merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Jika karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan

mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada analisis disiplin kerja karyawan sebagai variable penelitian. Hal tersebut dikarenakan bahwa dalam pelaksanaan tugas pada suatu organisasi perusahaan kedisiplinan menjadi persoalan yang masih rendah. Fenomena kedisiplinan karyawan yang masih sering terjadi yakni absensi datang atau sering meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selesai. Fenomena tersebut sekaligus dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan tingkat disiplin karyawan (Ariviane, 2019). Dari tingkat disiplin kerja karyawan dapat dinilai juga kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan biasanya menjadi indikator atas pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus dapat memiliki kualitas kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedang bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengatur karyawannya dengan baik agar kinerja karyawan dapat dikelola dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Jadi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan berpengaruh

besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun upaya untuk meningkatkan tingkat kinerja dari setiap karyawan merupakan tantangan yang cukup besar dari manajemen perusahaan, karena kelangsungan hidup perusahaan tentu saja bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera di berikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Penelitian terdahulu yang relevan terkait tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, karena di Indonesia permasalahan kedisiplinan dan kualitas kinerja karyawan perusahaan masih perlu banyak dikaji. Salah satunya penelitian yang dilakukan Vallennia (2019) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga dilakukan Muslimat (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi bagian penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

Permasalahan kedisiplinan dan kinerja karyawan dinilai menjadi faktor dalam persaingan bisnis. Sehingga suatu perusahaan harus mengoptimalkan SDM yang dimiliki untuk menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi saat ini, Faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan salah satunya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja dimana menurut Yoga dan Abidin (2013) “faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, tujuan dari instansi atau perusahaan dapat

tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan". Yang perlu di perhatikan untuk meningkatnya kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan juga akan berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

Adapun objek penelitian dilakukan pada karyawan kantor pos cabang Mojokerto kota. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak di bidang jasa ekspedisi pengiriman surat dan paket. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dinilai masih rendah hal tersebut ditemukan data berikut ini:

Tabel 1. 1 Kehadiran Karyawan Kantor Pos Mojokerto Mei-Juli 2022

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase
Mei	2022	104	16	1728	69	1659	3,99
Juni	2022	104	24	2592	99	2493	3,81
Juli	2022	104	27	2916	116	2800	3,97

Sumber : Kantor Pos Mojokerto dikelola (2022)

Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) dalam Mahrizal D (2019) rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Maka dapat di indikasikan bahwa disiplin kerja pada kantor pos cabang Mojokerto kota tidak baik dengan dilihat pada tabel kehadiran karyawan di atas. Dari wawancara juga ditemukan bahwa kegiatan operasional kantor pos cabang Mojokerto kota juga belum optimal, hal tersebut dapat diketahui dari target dan capaian yang belum mencapai angka yang memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel capaian kinerja Kantor pos cabang Mojokerto kota berikut.

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Kantor Pos Mojokerto

Produk	2020	2021	Meningkat & Menurun
SURAT POS			
SURAT KILAT KHUSUS	36.163	21.609	-40% (Menurun)
EXPRESS	46.015	24.872	-46% (Menurun)
PAKET POS			
PAKETPOS BIASA	5.562	4.255	-23% (Menurun)
PAKET KILAT KHUSUS	135.781	145.624	7% (Meningkat)
POS INTERNASIONAL			
REGISTER LN	80	85	6% (Meningkat)
EMS	788	374	-53% (Menurun)
PAKETPOS LN	55	153	178% (Meningkat)
RITEL			
BENDA KONSINYASI/PERANGKO	7.757	28.175	263% (Meningkat)
METERAI	2.736.200	2.683.550	-2% (Menurun)

Sumber : Kantor Pos Mojokerto dikelola (2022)

Berdasarkan dari data tabel di atas tercatat bahwa kantor pos Mojokerto mengalami penurunan dan peningkatan hasil kinerja pada tahun 2020 sampai tahun 2021. Selain itu dalam penelitian Alviansyah (2022) menjelaskan di Indonesia ini, terdapat beberapa perusahaan jasa pengiriman barang yang dapat menjadi pesaing dari kantor pos diantaranya yaitu JNE, J&T Express, TIKI (Titipan Kilat), SiCepat, Ninja exspress,dan Anteraja. Semua perusahaan pengiriman barang tersebut umumnya menetapkan harga yang sama karena sama-sama bersaing merebut simpati dari pelanggan.

Peta persaingan perusahaan pengiriman barang atau yang lebih populer disebut perusahaan kurir, telah disurvei oleh lembaga swasta dengan nama Populix, melakukan survei terkait tren jasa ekspedisi dan pengiriman barang. Survey dilakukan pada 5.920 responden, 44 persen di antaranya melakukan

aktivitas belanja online setidaknya sekali dalam sebulan. Sementara, 17 persen responden menyatakan seminggu lebih dari satu kali berbelanja online (<https://ekbis.harianjogja.com/read/2021/02/07/>). Umumnya, para responden tersebut memanfaatkan jasa pengiriman untuk mendapatkan barang belanjanya. Menariknya, terutama selama masa pandemi, persaingan antar perusahaan jasa pengiriman barang sangat ketat. Bahkan, perusahaan yang terbilang 'pemain baru' dalam industri jasa pengiriman barang bisa bersaing dan menjadi pemimpin dalam bisnis kurir. Dijelaskan lebih lanjut bahwa J&T Express menjadi pilihan dari 33 persen responden. Sementara JNE, TIKI dan Pos Indonesia masing-masing meraih 28, 11 dan 8 persen suara responden.

Disini penulis menggunakan salah satu data kinerja karyawan dari ekspedisi SiCepat Ekspres Indonesia. SiCepat sendiri telah dirintis oleh Rudy Darwin Swigo sejak dia lulus kuliah di tahun 2006. Pemuda lulusan Universitas Binus ini telah memiliki ketertarikan di dunia bisnis dan teknologi sejak beliau masih berstatus mahasiswa. Karena kejeliannya melihat opportunity dan tahu bahwa marketplace di Indonesia akan berkembang pesat, akhirnya dia merintis bisnis kargo, yang diberi nama Sentral Cargo (SC). Akhirnya pada tahun 2014, Rudy Darwin Swigo bersama sahabatnya The Kim Hai yang saat ini menjabat sebagai CEO SiCepat, mendirikan PT SiCepat Ekspres. Perusahaan jasa pengiriman ini bermitra dengan banyak perusahaan e-commerce dan online shop di Indonesia (Gusmiantoro, 2021). Pada penelitian Syahsudarmi S (2021) dapat dilihat bahwa target dan realisasi pengantaran paket pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sudah sangat baik karena sudah mendekati angka 100% meskipun mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap tahun nya.

Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Pengantaran Paket Pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2021

Tahun	Target (Pengantaran Paket)	Realisasi (Pengantaran Paket)	(%)
2016	50.000	49128	98,2
2017	50.000	55.108	110,2
2018	70.000	72.322	103,3
2019	90.000	82.253	91,3
2020	90.000	86.472	96,1

Sumber : Syahsudarmi S (2021)

Alviansyah (2022) juga mengemukakan dalam penelitian nya persaingan perusahaan-perusahaan jasa pengiriman juga telah diamati dan dihitung oleh sebuah lembaga survey merek dari Top Brand Award yang diselenggarakan oleh majalah Marketing, dan menggambarkan persaingan dari jenis perusahaan ini sejak tahun 2017.

Tabel 1. 4 Survey Popularitas Perusahaan Jasa Pengiriman Di Indonesia Periode 2017-2021

Merk Perusahaan Pengiriman	Indeks popularitas (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021
JNE	49,40	45,00	26,40	27,30	28,00
J&T	0,00	13,90	20,30	21,30	33,40
TIKI	34,70	13,60	12,60	10,80	11,20
Pos Indonesia	8,40	11,60	5,40	7,70	8,50
DHL	1,30	3,50	3,80	4,10	6,00

Sumber : Alviansyah (2022) <https://www.topbrand-award.com/>

Dari Tabel 1.4 dapat di lihat pemimpin pasar yaitu JNE dan TIKI. Selanjutnya, J&T Express muncul di persaingan pangsa pasar di tahun 2018 dan popularitas J&T Express langsung mengalahkan TIKI sebagai perusahaan yang telah lama dikenal oleh masyarakat tetapi pemimpin persaingan tetap didominasi

oleh JNE. Di tahun 2019, tampak bahwa pangsa pasar JNE mengalami penurunan drastis karena J&T Express telah mengambil alih sebagian besar kepercayaan masyarakat dalam bisnis pengiriman barang. Sebagai perusahaan yang lebih lama dan sudah menjadi pemimpin pasar pada perusahaan pengiriman, di tahun 2020 JNE masih mampu bertahan sebagai perusahaan yang mendominasi pangsa pasar (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190619/98/935662/>). Sedangkan untuk Pos Indonesia sendiri pada tabel berada pada posisi dengan persentase popularitas tinggi pada tahun 2018 saja meskipun persentase tersebut tidak dapat mengalahkan pesaing lain nya.

Selain dari penjelasan diatas untuk kantor pos cabang Mojokerto Kota sendiri. Supervisor Administrasi dan Umum (Keuangan & SDM) kantor pos cabang Mojokerto kota menjelaskan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan kantor pos cabang Mojokerto kota salah satunya adalah kurang nya tingkat disiplin para karyawan nya, berdasarkan masalah tersebut, penyebab kurang maksimalnya disiplin dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Kurang maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang rendah (Kasmir, 2016:182). Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Bahri, 2020). Sehingga definisi motivasi diartikan sebagai daya pendorong.

Permasalahan terkait motivasi sering terjadi dalam manajemen SDM pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada penelitian ini permasalahan motivasi pada karyawan juga dilakukan oleh Mahendra (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan

motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan penulis mengapa memilih kantor pos cabang Mojokerto kota sebagai tempat penelitian karena terdapat permasalahan yang menarik terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu juga kantor pos merupakan badan usaha milik negara yang masih eksis sampai saat ini. Dengan demikian, setelah memperlihatkan masalah-masalah yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Kantor Pos Cabang Mojokerto Kota”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat di rumuskan ke dalam rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Mojokerto Kota?
2. Apakah motivasi kerja sebagai variabel moderator dapat memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di rumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Mojokerto Kota.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja sebagai variabel moderator dapat memperkuat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila penelitian ini dapat tercapai, maka hasil penelitian ini dapat

bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan sekaligus pertimbangan bagi Kantor pos cabang Mojokerto kota untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga kantor pos dapat mengambil keputusan secara tepat.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dan bisa menerapkan teori-teori yang diperoleh kedalam praktek yang sebenarnya, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderator.

3. Bagi Publik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan lain yang menghadapi permasalahan yang sama.