

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sebagaimana penelitian Mahar (2016) bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disebut BUMN yang bergerak pada bidang jasa . perusahaan ini pertama didirikan di Batavia pada 26 agustus 1746, hingga saat ini memiliki 4000 lebih kantor cabang yang berada diseluruh Indonesia. Saat melakukan pra penelitian, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia, Bangkalan masih belum memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun grafik mengenai Hasil Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia, Bangkalan dari tahun 2016-2018 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Kinerja PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan Tahun 2016-2018

Sumber : Devisi SDM, Kantor Pusat PT.Pos Indonesia Bangkalan 2019

Dalam gambar diatas dapat di lihat bahwasannya kinerja PT.Pos Indonesia,Bangkalan dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Ditahun 2016 pencapaian kinerja karyawan hanya mencapai 66% , pencapaian kinerja tersebut meningkat lumayan tinggi pada tahun 2017 sebesar 74% dan pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan mencapai angka 80%. Dari informasi hasil wawancara peneliti dengan manager dibagian devisi sumber daya manusia perusahaan ini bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan diatas belum optimal karena belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sebesar 100%. Ketercapaian target 100% diartikan bahwa karyawan mampu memenuhi semua tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika hal ini dicakup dalam penelitian Dwipayana (2014). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena kedisiplinan sangatlah penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Sebagai seorang pimpinan memberikan *punishment* kepada setiap karyawan juga hal yang sangat penting untuk memberikan efek jera terhadap karyawan yang melanggarnya. Dengan adanya *punishment* akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Motivasi dengan *punishment* dapat memotivasi perilaku karyawan yang sering melanggar kedisiplinan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di perusahaan diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya sadarnya karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1 Rekapitulasi absensi tidak disiplin karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Terlambat
Januari	37	10	18
Februari	37	11	20
Maret	37	12	21
April	37	11	20
Mei	37	13	23
Juni	37	11	25
Juli	37	12	17
Agustus	37	14	13
September	37	15	17
Oktober	37	13	14
November	37	10	18
Desember	37	12	19

Sumber: Divisi Pelayanan PT Pos Indonesia, Bangkalan 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kedisiplinan karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang merokok ditempat dilarang merokok pada area kerja yang ditandai tidak boleh merokok. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak

dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak sesuai target dan tidak maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan Setyaningrum (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan, kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Pada penelitian yang dilakukan Yani (2016) juga mengungkapkan bahwa orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi, kecerdasan emosional juga sebagai emosi yang efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ridhawati (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh

Hasil dari tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan salah satu kurir menyatakan bahwa di PT. Pos Indonesia, Bangkalan masih banyak yang kurang menerima dan mengolah pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar. Sebagai contoh: dalam perputaran pembagian wilayah pengiriman paket ada seorang kurir yang tidak terima dengan pembagiannya dikarenakan tempat yang dia dapat tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Akibatnya barang yang diantarkan akan mengalami keterlambatan waktu karena kurir kurang terima dengan pekerjaannya atau berat hati dalam mengantarkan paket. Hal tersebut dapat menghambat tujuan perusahaan.

Dengan melihat permasalahan kinerja tersebut yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kecerdasan emosional karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Pos Indonesia Bangkalan dengan judul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA, BANGKALAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan ?
3. Apakah disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan

3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, saran, dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terkait masalah disiplin dan kecerdasan emosional karyawan PT.Pos Indonesia Bangkalan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.