

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dalam pengelolaan suatu organisasi karena Sumber daya Manusia inilah yang melakukan seluruh kegiatan yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas SDM didalam organisasi itu sendiri. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada profit maupun non profit. Hubungan antara perusahaan atau organisasi dengan karyawan atau sumber daya manusia adalah hubungan yang saling ketergantungan dan menguntungkan. Perusahaan yang berada dalam suatu organisasi sering kali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, oleh karena itu untuk mengatasinya dituntut keahlian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis, faktor yang memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan baik perusahaan skala kecil maupun skala besar. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan untuk mendukung pengembangan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan bahwa manusia sebagai tenaga kerja (pekerja) tidak dapat disamakan dengan mesin, karena manusia punya motif dan kebutuhan tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas, maka karyawan bukan hanya sebagai objek akan tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan kepuasan. Sehingga karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Terkait dengan pencapaian produktivitas yang baik, maka manajemen memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawannya. Karyawan akan lebih produktif bila faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan yang mendukung

Produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) dalam Hartatik (2014: 208) mengungkapkan bahwa secara sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan dan baku pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan tenaga kerja.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individual tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sementara ditinjau dari dimensi keorganisasian, produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknik antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 84).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuatu dimana produktivitas merupakan hubungan antara input menjadi output dalam hal ini keluaran akan berubah apabila besaran

masukannya berubah. Produktivitas kerja tersebut berupa hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa, proses kerja merupakan kinerja seorang karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi pos dan giro, yang sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT Pos Indonesia (Persero) memerlukan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, baik kualitas maupun kuantitas. PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan bekesinambungan. Strategi PT. Pos menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya yang berkualitas sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan produktivitas sebuah organisasi. Namun yang menjadi permasalahannya adalah bagaimana mengupayakan agar karyawan dapat menampilkan produktivitas yang tinggi.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi dibidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa. Tidak menutup kemungkinan juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Pos Indonesia.

PT. Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan mempunyai 72 karyawan. Tabel 1.1 berikut ini menyajikan tentang jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan. Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan pada PT. Pos Indonesia Bangkalan. Adapun posisi tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1: Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Kantor	1
2	SDM dan Sarana	3
3	Proses dan Transportasi	8
4	Pengantar	20
5	Pelayanan	8
6	UPL	20
7	Keuangan	2
8	Akuntansi	2
9	Pemasaran	3
10	Audit	2
11	Security	2
12	Cleaning Service	1
Jumlah		72

Sumber: SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang jumlah karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Bangkalan pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 72 orang terdiri dari 1 kepala kantor, 3 orang SDM dan sarana, 8 orang bagian proses dan transportasi, 20 orang pengantar, 8 orang pelayanan, 20 orang UPL, 2 orang keuangan, 2 orang akuntansi, 3 orang pemasaran, 2 orang audit, 2 orang security, dan 1 orang cleaning service. Dengan jumlah karyawan yang sedikit maka pengaruhnya dapat dilihat lebih jelas terhadap produktivitas, sehingga pada saat pelayanan banyak membuat karyawan kewalahan, sehingga kualitas pelayanan terhadap pelanggan kurang. Sedangkan untuk mencapai target

produktivitas dibutuhkan jumlah karyawan yang memadai. Dengan jumlah karyawan yang banyak menunjukkan juga besarnya suatu perusahaan tersebut. Apabila tersedia tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai produktivitas, dan kualitas yang maksimal maka kebutuhan akan tenaga kerja yang profesional mampu ikut bekerja sama dalam memberikan kontribusi yang berhubungan dengan kemajuan perusahaan yang sedang dijalankan.

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua sektor atau bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan. Pada penelitian ini yang dimaksud mengenai produktivitas kerja adalah kinerja karyawan atau *performance* yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data tentang produktivitas kerja ini berupa *performance appraisal*, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap hasil kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan, produksi mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan antara rencana dan realisasi dalam kurun waktu satu tahun. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi layana jasa pos yang sering kali tidak mencapai target. Berikut penulis sajikan data mengenai realisasi dan rencanna jasa PT. Pos Kabupaten Bangkalan pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 Rencana dan Realisasi Produksi Jasa
PT. Pos Bangkalan Tahun 2016**

No.	Bulan	Colecting			Antaran (iriman yang diantarkan oleh petugas kurir Pos Indonesia)		
		Rencana (item)	Realisasi (item)	Persentase (%)	Rencana (item)	Realisasi (item)	Persentase (%)
1	Januari	6,773	6,233	92,03%	1,186	715	60,29%
2	Februari	742	662	89,22%	1,126	908	80,64%
3	Maret	413	316	76,51%	642	539	83,96%
4	April	529	447	84,50%	561	429	76,47%
5	Mei	513	409	79,73%	625	587	93,92%
6	Juni	261	252	96,55%	196	180	91,84%
7	Juli	770	729	94,55%	4,224	3,453	81,75%
8	Agustus	563	562	99,82%	680	508	74,71%
9	September	2,055	1,931	93,97%	289	229	79,24%
10	Oktober	453	359	79,25%	649	497	76,58%
11	November	751	546	72,70%	383	330	86,16%
12	Desember	218	195	89,45%	654	573	87,61%

Sumber data: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan Tahun 2016

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas bahwa realisasi produksi Kantor Pos Bangkalan pada tahun 2016 pada tiap KPRI atau bagian. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi produksi pada bagian *Colecting* dari bulan Januari sampai bulan Desember sering kali tidak mencapai rencana yang telah ditetapkan, bahkan mengalami penurunan. Pada bagian *Colecting* menunjukkan suatu gambaran bahwa prroduktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan pada bulan November yaitu sebesar 72,70% dengan rencana perusahaan sebesar 751 item dan realisasinya sebesar 546 item. Pada bulan Agustus dapat dilihat pada tabel bahwa persentase kenaikan tertinggi sebesar 99,82% dapat dikatakan memuaskan. Namun pada kenyataannya rencana perusahaan tidak terpenuhi sebesar 563 item dan realisasinya sebesar 562 item. Hal yang sama juga terjadi pada bagian antaran penurunan terjadi cukup signifikan, persentase penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Januari, sebesar 60,29% dengan rencana produksi sebesar 1,186 item dan realisasinya sebesar 715 item. Sedangkan persentase kenaikan terjadi pada bulan Mei sebesar 93,92% dengan realisasi sebesar 587 item dan belum mencapai realisasinya sebesar 625 item. Hal ini disebabkan karena rendahnya produktivitas karyawan, sehingga karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan, yang berimbas pada menurunnya produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan. .

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa perananan manajemen sebagai pengelolala sumber daya manusia sangat diperlukan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien apabila produktivitas kerja

karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa dukungan oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah daya dorongan yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004: 138). Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaan dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pada situasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan telah diidentifikasi masalah bahwa masih kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1.3 Identifikasi Permasalahan
Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan**

No.	Identifikasi Permasalahan	Alasan Karyawan
1.	Penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan.	Karyawan mengeluh atas balas jasa yang diberikan, penghasilan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan , sehingga belum mencukupi kebutuhan.
2.	Karyawan mengeluhkan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan.	Peraturan yang baru tidak seperti peraturan yang lama semua jaminan ditanggung perusahaan dan tidak melihat kelas. Sedangkan peraturan yang baru mau tidak mau harus ikut aturan jaminan sesuai kesepakatan.
3.	Terjadi penguasaans wilayah kerja.	Standar prosedur kerja yang kurang jelas sehingga karyawan kurang tau tugas pokoknya.
4.	Kurangnya karyawan yang diberikan pendidikan dan pelatihan kerja.	Terkadang tidak dilakukan secara rutin dan waktu yang dimiliki karyawan kurang.
5	Penghargaan atau reward yang diberikan tidak sesuai.	Penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan target yang dibebankan dan masa kerja yang ditetapkan.
6	Jenis tugas atau pekerjaan membosankan tidak sesuai dengan bagiannya.	Tugas atau pekerjaan kadang bersifat rutin dan tidak sesuai dengan bidangnya sehingga menyebabkan penurunan motivasi kerja.

Sumber: Data primer hasil wawancara

Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai identifikasi permasalahan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan pada tahun 2016 bahwa penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan, Karyawan mengeluhkan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan, terjadi pencaplokan wilayah kerja, kurangnya karyawan yang diberikan pendidikan dan pelatihan kerja, penghargaan atau reward yang diberikan tidak sesuai, jenis tugas atau pekerjaan membosankan tidak sesuai dengan bagiannya. Hal ini merupakan beberapa faktor yang dapat memicu penurunan motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tidak segera mendapat perhatian tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada perusahaan. Kemungkinan juga berdampak pada disiplin kerja karyawan yang kurang baik dan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai peningkatan produktivitas kerja yang telah ditetapkan karyawan maupun perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah keadaan tempat kerja fisik

dan non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, aman dan nyaman bagi karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan yang kurang kondusif dapat dilihat dari intensitas penerangan yang rendah untuk jenis pekerjaan terdistribusi tidak merata sehingga mengakibatkan kesilauan dan kualitas kekontrasan, suhu udara di tempat kerja panas dan gerah, letak kantor yang berdekatan dengan jalan besar menimbulkan suara bising dari klakson-klakson kendaraan serta suara bising juga ditimbulkan dari para karyawan bagian proses ada saat bersamaan dalam satu ruangan sehingga mengganggu konsentrasi. Ruang kerja belum tersedia tempat sampah sehingga banyak barang yang tidak tertata dengan rapi. Tata ruang kerja kurang baik jalan yang digunakan lalu lintas karyawan dipergunakan untuk meletakkan barang- barang yang tidak pada tempatnya sehingga menimbulkan gangguan keamanan dan keselamatan kerja. Hubungan kerja karyawan memunculkan sedikit masalah antar sesama rekan kerja karena pada bagian tertentu sering mengeluhkan kerja rekan- rekannya sering terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi. Selain itu adanya pengawasan yang masih bersifat pasif terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan sering kali tidak sesuai sehingga menimbulkan kebosanan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Tingkat disiplin kerja dapat diukur dengan ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran diri sendiri. Dengan kata lain peraturan disiplin yang ada di perusahaan, tidak pernah diperhatikan dan dilaksanakan serta dilanggar karyawan maka akan berdampak

buruk terhadap produktivitas kerja. Bila absensi karyawan tinggi maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan bila ketaatan peraturan pada perusahaan tinggi maka produktivitas kerja semakin tinggi. Berikut data kehadiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan selama tahun 2016.

Tabel 1.4 Persentase Kehadiran Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan yang hadir	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Persentase (%)
Januari	62	10	90%
Februari	68	4	96%
Maret	62	10	90%
April	64	8	92%
Mei	70	2	98%
Juni	67	5	95%
Juli	66	6	94%
Agustus	62	10	90%
September	64	8	92%
Oktober	61	11	89%
November	62	10	90%
Desember	58	14	85%

Sumber data: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup fluktuatif namun cenderung meningkat terutama pada bulan Januari hingga bulan Mei. Pada bulan Januari jumlah karyawan yang hadir 62 orang dan karyawan yang tidak hadir 10 orang dengan persentase 90%. Bulan Februari jumlah karyawan yang hadir 68 orang dan karyawan yang tidak hadir 4 orang dengan persentase 96%. Bulan Maret jumlah karyawan yang hadir 62 orang dan yang tidak hadir 10 orang dengan persentase 90%. Bulan April jumlah karyawan yang hadir 64 orang dan yang tidak hadir 8 orang dengan persentase 92%. Bulan

Mei jumlah karyawan yang hadir 70 orang dan yang tidak hadir 2 orang dengan persentase 98%. Bulan Juni jumlah karyawan yang hadir 67 orang dan yang tidak hadir 5 orang dengan persentase 95%. Bulan Juli jumlah karyawan yang hadir 66 orang dan yang tidak hadir 6 orang dengan persentase 94%. Bulan Agustus jumlah karyawan yang hadir 62 orang dan yang tidak hadir 10 orang dengan persentase 90%. Bulan September jumlah karyawan yang hadir 64 orang dan yang tidak hadir 8 orang dengan persentase 92%. Bulan Oktober jumlah karyawan yang hadir 61 orang dan yang tidak hadir 11 orang dengan persentase 89%. Bulan November jumlah karyawan yang hadir 62 orang dan yang tidak hadir 10 orang dengan persentase 90%. Namun pada bulan Desember mengalami penurunan yang cukup drastis jumlah karyawan yang hadir 58 orang dan jumlah karyawan yang tidak hadir 14 orang dengan persentase 85%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan narasumber yang bernama Bapak Moh. Muzammil Anwar selaku Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkalan masalah disiplin kerja diidentifikasi sebagai berikut berbagai indikasi yang timbul pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seperti pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, hal tersebut ditandai dengan masih adanya karyawan yang keluyuran pada saat jam kerja dan karyawan sering datang terlambat kembali ke kantor pada saat jam istirahat berakhir. Permasalahan yang lain yaitu pada proses pengiriman dalam satu bulan pernah salah kirim 3% - 5% gagal. Hal ini disebabkan karyawan tidak mengikuti instruksi pemimpin untuk bekerja secara teliti. Selain itu, karyawan masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target

produksi yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi data bagian keuangan sehingga sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Dalam hal ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya, menandakan bahwa karyawan kurang mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasan sehingga menimbulkan rasa kurang hormat, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai tidak mampu bekerja secara etis.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diketahui rumusan masalah pada penelitian yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kabupaten Bangkalan?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kabupaten Bangkalan?

3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan?
5. Diantara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan.

4. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan.
5. Untuk mengetahui manakan variabel yang berpegaruh dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan perusahaan untuk memberikan masukan khususnya tentang faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai rujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kabupaten Bangkalan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan baik teori maupun praktik bagi ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian penelitian ini.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan dan mampu memberikan masukan bagi pengembangan kurikulum di bidang ilmu ekonomi khususnya sumber daya manusia.

4. Bagi Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.